

DISEÑO DE UN MODELO PARA LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

JOHANA GUTIERREZ ZEHR

LEIDY JAUREGUI

GENNY CIFUENTES

Universidad de Santander-UDES
Bucaramanga, Colombia

RESUMEN: **Introducción:** La calidad educativa está relacionada con las características del profesor, eje de la creación de conocimiento y motivador del proceso de enseñanza y de aprendizaje. La evaluación de su desempeño bajo una visión integral, permite valorar la persona en tres dimensiones: el saber que lo reconoce como profesor, el hacer que lo reconoce como trabajador y el ser que lo reconoce como persona. **Método:** estudio descriptivo, en donde se desarrolló método de enfoque mixto con perspectiva cualitativa dominante, con diseño transversal de campo. Se desarrolló la fase I para el diseño del Modelo de evaluación integral del profesor universitario (MEIPU) y construcción de rúbricas donde participaron 63 profesores y en la fase II, participaron 224 profesores y 489 estudiantes para validación de rúbricas que evalúan desempeño profesoral. **Resultados:** Diseño del MEIPU y aplicativo en plataforma WEB que facilita el proceso de heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación del profesor por medio del banco de rúbricas que evalúan las competencias didácticas, pedagógicas, comunicativas, socio afectivas y profesionales específicas que involucran 43 criterios con el fin de determinar el grado de desempeño del profesor. **Conclusiones:** se construyó el MEIPU, donde de manera consensuada participó la comunidad académica. Este sistema de evaluación permite observar el nivel de desempeño y por medio de informes que genera el aplicativo permite identificar las debilidades y fortalezas durante la práctica pedagógica, lo cual conlleva al diseño de planes de mejora para la cualificación profesoral para garantizar el éxito de su labor futura.

PALABRAS CLAVE: *Desempeño, calidad profesor, evaluación profesor, evaluación integral.*

DESIGN OF A MODEL FOR THE COMPREHENSIVE EVALUATION OF THE UNIVERSITY TEACHER

SUMMARY: Introduction: The educational quality is related to the characteristics of the teacher, axis of the creation of knowledge and motivator of the teaching and learning process. The evaluation of their performance under a comprehensive vision, allows assessing the person in three dimensions: the knowledge that recognizes him as a teacher, the fact that he recognizes him as a worker and the person who recognizes him as a person. **Method:** Descriptive study, where a mixed approach method with a dominant qualitative perspective was developed, with a cross-sectional field design. Phase I was developed for the design of the Comprehensive Evaluation Model for the University Professor (MEIPU) and construction of rubrics where 63 professors participated and in Phase II, 224 teachers and 489 students participated to validate rubrics that evaluate teacher performance. **Results:** Design of the MEIPU and application in WEB platform that facilitates the process of heteroevaluation, co-evaluation and self-evaluation of the teacher by means of the bank of rubrics that evaluate the didactic, pedagogical, communicative, socio-affective and specific professional competences that involve 43 criteria in order to determine the degree of teacher performance. **Conclusions:** the MEIPU was built, where the academic community participated in a consensual manner. This evaluation system allows to observe the level of performance and through reports generated by the application allows identifying weaknesses and strengths during the pedagogical practice, which leads to the design of improvement plans for teacher qualification to ensure the success of their work future.

KEYWORDS: *Performance, teaching quality, teacher evaluation, comprehensive evaluation.*

Introducción

En el contexto internacional se ha reconocido la evaluación como motor para la calidad, en cuanto refuerza el proceso enseñanza aprendizaje y la construcción del perfil profesional. El análisis de la evaluación de la docencia como indican (Arbesú y Rueda, 2003), no es sólo una herramienta de acopio de información o de control administrativo, sino una estrategia de acercamiento entre profesores y estudiantes.

El profesor universitario es un actor fundamental en la educación, el cual no solo forma con su saber sino con su actuar, es un modelo a seguir e inspira vocaciones en las diferentes áreas del conocimiento; el acto de educar del profesor va de la mano con los principios pedagógicos de la institución y bajo el cumplimiento de los principios que rigen la formación integral de los estudiantes.

La evaluación del desempeño del profesor está claramente incorporada a las actividades rutinarias de las universidades, siendo ésta, una de las actividades

más representativas, para reconocer la puesta en marcha del proyecto educativo (Rueda, 2008) y la formación de los estudiantes, porque facilita mecanismos para la realimentación, retroalimentación y proceso de mejoramiento continuo profesional y personal a través de la medición del desarrollo de sus competencias y para ello se deben tener en cuenta dos grandes propósitos: el primero es la mejora del proceso educativo, conocido también como evaluación formativa y el segundo es la evaluación sumativa, cuyo fin será informar a distintos actores sobre los logros obtenidos; con cobertura de las funciones de acreditación, calificación y rendición de cuentas del desempeño (Stiggins, et al., 2007).

La Universidad de Santander (UDES), se ha fortalecido en el aseguramiento de la calidad educativa en los últimos años y como acción permanente revisa sus procesos académicos y administrativos en busca de ofrecer a la sociedad un servicio educativo de alta calidad. Dentro de sus procesos de calidad se halla el de evaluación profesoral, por ello, se llevó a cabo esta investigación entre los años 2015 a 2017, con el fin de construir un modelo para la evaluación integral del profesor universitario (MEIPU), el cual busca por medio de la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación reunir información clave con relación a las competencias del profesor, por medio de un sistema de evaluación formativa, sumativa, racional y justa, de carácter sistemático e integral, con rúbricas debidamente validadas, a través de criterios claramente definidos por toda la comunidad académico administrativa, acordes con la misión, naturaleza, principios y fines de la institución, el cual permitirá la reflexión sobre su práctica y la mejora continua del ejercicio de la docencia.

Marco teórico

En el concepto de la evaluación encontramos a Alcaraz, et al., (2012), quienes manifiestan que la evaluación se acerca más a la comprensión del proceso educativo que tiene lugar en las aulas y se distancia del propósito medidor o sancionador que con frecuencia está asociado a los procesos de evaluación, confundándose así el acto de calificar con el de evaluar.

Existe gran variedad y formas de evaluación, de acuerdo al fin y de lo que se pretenda conocer sobre el evaluado. El Ministerio de Educación Nacional (MEN) hace referencia específicamente a la evaluación del desempeño de los profesores, partiendo de tres definiciones que ayudan a precisar el término y su función: evaluación (juicio de valor de alguien con respecto a algo), desempeño (cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a

hacer) y evaluación del desempeño (evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución). La evaluación se ve como una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un mero ejercicio técnico para obtener resultados (MEN, 2003).

En las últimas décadas se han llevado a cabo un gran número de estudios e investigaciones en algunos países de América Latina y de Europa que se han centrado en implementar modelos evaluativos de la docencia que buscan potenciar mejoras en la calidad de los sistemas educativos (Peirano, 2006), es así como los sistemas de la OCDE han dado un fuerte impulso a la evaluación, con la instrumentación de nuevos mecanismos institucionales, en donde los avances en materia de evaluación coinciden con el desarrollo de nuevos modelos de gestión (Vaillant, 2008).

La evaluación del profesorado es un proceso que permite identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y mérito de los objetivos, la planificación, la realización y el impacto con el fin de servir de ayuda para la toma de decisiones, para solucionar problemas de responsabilidad y promover la solución de los fenómenos implicados (Stufflebeam (1997).

La formación por competencias ha sido una de las reformas del sistema educativo que han destacado la importancia de la evaluación profesoral como eje del fortalecimiento de la calidad educativa, la cual debe ser contextualizada y flexible en el qué, el para qué y el cómo se evalúa (Mancera y Schmelkes (2010); citado por OCDE, 2011).

El enfoque por competencias, implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, (Tobón, 2006), donde estudiantes y profesores deben trabajar en la construcción del conocimiento, dejando de lado los procesos de transmisión del mismo en una sola vía, Diaz-Barriga (2011), Zabalza (2009), Cano (2008) y Tobón (2004).

El ajuste de los currículos bajo éste enfoque implica modificar tanto la evaluación profesoral como la evaluación del estudiante (Beltrán, 2009), el profesor debe organizar la práctica educativa y los procesos de enseñanza-aprendizaje y debe preverse un cambio cultural que propenda por la medición del grado de desarrollo, dominio y cumplimiento de cada competencia en su

hacer pedagógico, por medio de un proceso de evaluación sistemático, objetivo, confiable, bajo los criterios teóricos descritos por Capuano (2004) como son: validez, confiabilidad y objetividad, con criterios práctico-operativos de la evaluación como son: integralidad, participación, sistematicidad y utilidad, para elevar los niveles de calidad educativa.

Carrillo, et al., (2005), manifiestan que la evaluación basada en competencias en el caso laboral, es un proceso mediante el cual se contrasta el desempeño de una persona frente a lo establecido en una unidad de competencia laboral (norma). Por tanto, para que un programa de evaluación profesoral tenga éxito en la empresa denominada Universidad, deben existir dos condiciones referidas a los criterios de evaluación: primero que todos los implicados en el sistema compartan y comprendan los criterios y procesos para evaluar y segundo, que todos los implicados comprendan la relación de esos criterios y procesos con los temas dominantes de la organización, esto es, tener claro el proyecto educativo, el modelo pedagógico y el sistema de evaluación. Igualmente se debe revisar el concepto de desempeño y de competencias en educación y la posibilidad de aplicarlo en la práctica profesor y en la evaluación por medio de estrategias e instrumentos que faciliten la evaluación como proceso de formación (Marín, et, al., 2013), al igual que se deben determinar las competencias y responsabilidades con el fin de concebir una definición integral de lo que los profesores deberían saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión (Isoré, 2010).

De esta manera, la evaluación profesoral como determinación de las evidencias de cumplimiento y calidad en la labor, debe centrarse en las características de la persona, del empleado y del profesor, para conformar una evaluación integral, bajo un proceso cíclico que facilite la regulación y el desarrollo de la calidad del aprendizaje y de la docencia universitaria. (Fernández 2011). La evaluación se ha de caracterizar por la valoración en algunos casos desde la satisfacción de los estudiantes, el desempeño de los profesores, sus habilidades, el uso de recursos psicopedagógicos, estrategias de aprendizaje e investigación, hasta su apego a políticas institucionales. Por ello, los modelos de evaluación profesoral más utilizados son el portafolio, la evaluación de pares, la autoevaluación y evaluación basada en la opinión de los estudiantes. (Flores F, et al., 2017).

La evaluación del profesor atendida de manera multidimensional e integral, estructurada bajo un modelo donde se involucren los diversos escenarios de actuación y se contemple la autoevaluación como un elemento de

participación será muy importante para el empleado durante para su proceso de mejoramiento y la tarea por objetivos (Sales, 2015), donde la evaluación no sea tenida en cuenta como una estrategia de vigilancia que controla sus actividades, sino como un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo (Byars y Rue (2006); citado por Méndez, 2014), como elemento que fomenta y favorezca su perfeccionamiento, como una forma de evidenciar las cualidades que lo conforman como un buen profesor y a partir de allí consolidar planes de mejora.

Las recomendaciones anteriores orientan, hoy en día, un tipo de evaluación pluralista, con carácter multidisciplinar por competencias, que incluyan métodos cualitativos que ya no son puestos en duda por su legitimidad, sino por su compatibilidad de acuerdo a la concepción evaluativa que lo contiene, llegando a contemplar una evaluación con enfoque formativo, lo que exige aplicar diversos instrumentos para conocer avances o dificultades que enfrentan (Martínez, et al., 2015) y debido a que la medición del desempeño de una tarea tan compleja como la docencia exige el uso de múltiples herramientas, se ha de contemplar diversas dimensiones y evaluadores (Alvarado et al., 2011, citado por Roa, T (2017)).

La evaluación integral debe basarse entonces en un enfoque mixto; porque desde el enfoque cualitativo, podrá el equipo encargado de la evaluación participar de forma holística, enfatizando en su capacidad humana y los valores que debe poseer todo individuo relacionados hechos importantes con un contexto social amplio (Glazman, 2001) y desde el enfoque cuantitativo, siendo este sumativo, al medir y juzgar el desempeño con el fin de certificarlo. La interacción de los dos enfoques se encuentra determinada en lo observable del proceso y lo cuantificable bajo herramientas que evalúan y detectan cualquier falla en el desarrollo oportuno de las actividades desempeñadas, para garantizar el éxito en la labor profesoral y así asegurar la calidad en cada uno de los procesos de formación educativa. Becerra (2012)

En la literatura se describen diversos modelos para evaluar el desempeño del profesor. Actualmente, varias instituciones ya cuentan con un modelo propio y cumple una función administrativa o de satisfacción de los estudiantes principalmente, efectuada frecuentemente con un sentido de obligatoriedad, juicio o sanción a los involucrados. Esto desvía la implantación de una cultura real de la evaluación por parte de las instituciones para la mejora continua del proceso educativo derivada de la valoración de las competencias profesorales (Flores F, Nieto J, 2014) .

El modelo de evaluación profesoral debe estar alineado a objetivos institucionales, bajo mecanismo de garantía de calidad que ofrezca un resultado que permita diagnosticar los niveles de desempeño y proporcione evidencias para la toma de decisiones. Para ello, es esencial la coherencia entre los estándares curriculares y los criterios para una buena enseñanza, así como de la evaluación y el desarrollo profesional.

En este sentido, la elaboración de rúbricas a partir de criterios estandarizados es un paso importante para un enfoque basado en competencias, al pretender mejorar el desempeño del sistema educativo mediante sistemas que permitan la rendición de cuentas y la excelencia académica, para ello debe considerarse a las competencias como un enfoque y no un modelo pedagógico, ya que solo se focaliza en aspectos específicos de la docencia, el aprendizaje y la evaluación de esos aprendizajes (Ramón, 2017), se ha de caracterizar al profesor en su saber desde el dominio-saber disciplinar que contempla sus competencias disciplinares y que comprende las competencias profesionales específicas; el dominio saber pedagógico que contempla las competencias pedagógicas y didácticas; estos dos dominios permitirán el desarrollo de su competencia en el hacer, mediado por la producción de un nuevo conocimiento evidenciado en su discurso didáctico y por último se debe valorar su competencia en el ser desde los criterios de competencias comunicativas y socio afectivas.

En el contexto anterior, para cuantificar dominios, se considera importante el uso de rúbricas como elementos sistemáticos de organización de la información para la evaluación, como instrumentos para valorar el grado de desarrollo de una competencia de forma integral y objetiva, porque ofrecen información al profesor sobre sus competencias, indicadores, criterios o evidencias que le permitan comprobar competencias (Cebrián, 2011), (Ruiz 2014), mediante análisis de contenidos, determinando el nivel de la capacidad de análisis de un individuo frente a los procesos de autoevaluación.

Las rúbricas según Díaz y Barroso (2014) son guías de puntaje que permiten describir un proceso o un producto; son instrumentos de evaluación auténtica y su uso y adaptación para la evaluación es un elemento innovador que ayuda a direccionar las actividades de trabajo. Estas matrices de valoración son una herramienta en la evaluación integral, porque coadyuva en la evaluación de habilidades y actitudes en los procesos de enseñanza-aprendizaje (Zazueta y Herrera, 2008).

Shipman, et al (2012), sugieren el uso de las rúbricas como una herramienta de evaluación y las identifican como rúbricas holísticas y analíticas.

Refieren estos autores que la rúbrica holística hace una valoración integral del desempeño y las rúbricas analíticas se utilizan para evaluar las partes del desempeño, identificando cada uno de sus componentes para obtener una calificación total. Pueden ser usadas para determinar el estado del desempeño, identificar debilidades y fortalezas, al igual que identifica lo que se requiere para mejorar. Bajo esta concepción se construirá el banco de rúbricas para el MEIPU en la UDES.

Metodología

La presente investigación descriptiva se enmarca en la línea de investigación de educación superior y gestión de la calidad Universitaria, con enfoque mixto y perspectiva cualitativa dominante, con modelo de dos etapas por derivación, debido al abordaje y método planteado en donde confluyen procesos cualitativos para describir el fenómeno estudiado como es el desarrollo del MEIPU y cuantitativo para el análisis estadístico de los datos obtenidos a partir de la evaluación de rúbricas; con diseño transversal de campo.

Durante el desarrollo del modelo se emplearon procesos cuidadosos, sistemáticos y empíricos en su esfuerzo por generar conocimiento y validez, por medio de fases similares y relacionadas entre sí como indica Grinnell (1997), quien sugiere utilizar *observación, análisis y evaluación del fenómeno, sobre la base de las pruebas o del análisis estadístico, al igual que se utilizaron los criterios de* Paricio (2010): validez, fiabilidad y transparencia. Se desarrolló bajo enfoque mixto debido a que estos métodos representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo (Hernández, et al., 2003).

La construcción del MEIPU se inició en el segundo semestre de 2015 y se realizó por medio de etapas secuenciales como se describe en la figura 1. El estudio de antecedentes se centró en el análisis del estado del arte de la evaluación profesoral en un enfoque por competencias, se instauró la concepción del profesor y las características a evaluar como son el ser, las competencias profesionales y su actuar profesoral, bajo el diseño de rúbricas.

FASE I (CUALITATIVA). CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DEL MODELO

La población estuvo constituida por 736 profesores de 26 programas activos de la UDES, de los campus de Bucaramanga, Cúcuta y Valledupar y de la unidad en extensión de Bogotá, cuya muestra estuvo representada en 63

personas (8.5%), con estudios pos graduales en educación o con un mínimo de 5 años de experiencia en docencia superior. Su participación fue voluntaria.

Para esta fase se asumió el método fenomenológico, desde la perspectiva eminentemente participativa, dado que el significado de las competencias a evaluar, (LeCompte y Schensul, 1999). El contexto que se contempló para el diseño de instrumentos se basó en 6 dimensiones del ser humano (ética, cognitiva, socio afectiva, estética, ambiental y comunicativa).

El trabajo de campo permitió identificar por medio de metarúbricas la definición de la competencia, la pertinencia, los criterios y los aspectos a cumplirse en cada uno de ellos a partir de fuentes como son percepciones personales, y referentes teóricos externos e internos donde se vinculó el nuevo contexto europeo, el cual atribuye al profesorado como formador de futuros profesionales por competencias y el sistema nacional de evaluación docente en educación superior (SNEDES) de Colombia. Finalmente cada competencia se describió mediante una rúbrica que contiene: nombre de la competencia, definición de la misma, criterios, acciones a valorar y la medición a partir de cuatro escalas (avanzado, satisfactorio, mínimo e inferior). En la tabla 1 se observan las competencias definidas y los criterios para evaluar integralmente al profesor UDES desde la función sustantiva de la docencia.

FASE II. VALIDACIÓN DEL SISTEMA DE RÚBRICAS

Para la construcción del banco de rúbricas se procedió con la valoración y priorización, para lo cual fue necesario aplicar encuestas estandarizadas y adaptadas del estudio “Identificación de competencias profesoras que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario”, de Torra (2011). Estas encuestas fueron aplicadas vía web en el segundo semestre de 2016, por medio del programa LimeSurvey el cual entrega un correo, invitando a los públicos (estudiantes y profesores) a participar de manera voluntaria en el diligenciamiento de la encuesta, en el encabezado de la misma se indicó el objetivo y las consideraciones éticas respecto a la confidencialidad de los datos. Estas encuestas fueron previamente validadas por medio de prueba piloto.

La población participante en esta fase estuvo representada por 736 profesores, con una muestra de 224 (30.5%) y por 3.903 estudiantes, donde participaron 489 (12.5%), con un total de tasa de respuesta de 15.36%, como se observa en la tabla 2.

Para el análisis de resultados se llevó a cabo estudio detallado de cada una de las variables utilizadas en la investigación, empleando para ello estadísticas

descriptivas. Para el procesamiento y análisis de información se creó una base de datos que fue procesada mediante el software IBM SPSS Statistics 24.0.

Resultados

FIABILIDAD

La estadística de fiabilidad del instrumento como se observa en la tabla 3, tuvo un valor de alfa de Cronbach para estudiantes de 0,981, y 0,975 para profesores, considerándose según George y Mallery (2003) con una excelente consistencia interna, midiendo así el mismo constructo e indicando que los ítems están altamente correlacionados.

VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

El nivel de importancia de cada competencia se aprecia en la tabla 4. Los estudiantes valoraron la competencia pedagógica con un promedio mayor 3,58 de 4,0 puntos, la comunicativa con 3,56, la profesional con nivel de 3,55, la didáctica en 3,46 y finalmente la socio afectiva con 3,39 es la de menor valor entre todas, más no deja de ser importante o signficante, dado que halla en el intervalo de importancia alta entre 3,0 a 4,0; el promedio de todas supera el 3,51, lo que evidencia que las cinco competencias caracterizan la labor del profesor y son representativas para los estudiantes para su formación integral. Los profesores valoraron la competencia profesional con un 3,84 de 4,0 puntos, seguida de la pedagógica y la comunicativa con 3,83, la socio afectiva en 3,82 y la didáctica como la más baja calificada con 3,81. El promedio de todas las competencias superan el 3,83%. En total, el promedio de las valoraciones de las competencias fue de 3,67.

PRIORIZACIÓN DE COMPETENCIAS

La competencia considerada como más importante para definir el perfil del profesor universitario por parte de los estudiantes fue la competencia Pedagógica con un 50% con niveles 1y 2 (siendo 1 la mayor importancia y 5 la menor), seguida de la competencia profesional específica (49%) y la comunicativa (45%). Las competencias de menor orden de importancia fueron la socio afectiva y didáctica valoradas con 37% y 23% respectivamente como se observa en la figura 2. Los profesores priorizaron la competencia pedagógica con un 68% en los niveles más altos (1 y 2), seguida de la competencia pro-

fesional con un 44%, las competencias menos valoradas fueron socio afectiva (32%) y didáctica (24%) como se observa en la figura 3.

Al realizar comparación de la priorización de las competencias por cada uno de los públicos, en la tabla 5 se evidenció la similitud total de nivel de importancia en cada competencia. Varían los resultados en la cifra porcentual, pero el orden de importancia es el mismo.

A partir de estos resultados, verificando la validez de cada competencia y la priorización de cada rúbrica, se procedió al cálculo de 3 escalas de valor según número de criterios que conforman la misma, distribuyendo la asignación de un valor de 0,0 a 1 de manera aritmética en cada criterio y en cada rango de desempeño con el fin de obtener el cálculo de la calificación correspondiente a cada nivel, lo cual conlleva a una sumatoria que permite identificar el nivel de desempeño del profesor con calificación de 0,0 a 5,0, como se observa en la tabla 6.

A partir de las valoraciones anteriores se estableció un valor porcentual a cada rubrica para la calificación por competencias así: competencia pedagógica 30%, profesional 25%, comunicativa 20%, socio afectiva 15% y didáctica 10% y se llevó consenso con las autoridades encargadas de la evaluación docente a cerca las escalas para determinar los intervalos de calificación de 0.0 hasta 5.0, estableciendo nivel avanzado, satisfactorio, mínimo e inferior, lo que evidencia fortalezas y debilidades, todo ello representado en la tabla 7.

La validación de rubricas bajo el enfoque cuantitativo culminó con el desarrollo de un aplicativo integrado a los sistemas de información de la universidad, el cual permite la evaluación integral profesoral por competencias, al igual que facilita las etapas de alistamiento (creación de una competencia, los criterios de desempeño y descriptores, según nivel de formación), desarrollo (seguimiento de cada profesor) y resultado (desempeño por individuo, profesores agrupados por programa y facultad en cada periodo o semestre), según se observa en figura 4.

Por último bajo el enfoque cualitativo se procedió a finalizar el documento MEIPU, el cual refleja la evaluación como un proceso abierto, participativo, socio formativo, auto reflexivo e integral, que propende por el fortalecimiento de las competencias profesorales, el mejoramiento y la excelencia académica. Los profesores que requieren procesos de mejoramiento son identificados por los directores y/o coordinadores de programas académicos o departamentos, y deben realizar el procedimiento de la figura 5. Se anexa al mismo la meta-evaluación, como un proceso de evaluación del sistema, la cual busca

identificar, sistematizar y mejorar hallazgos que se encuentren durante un periodo de evaluación. Se tendrá en cuenta prueba de contenido, de interfaz y de navegación como se visualiza en la figura 6.

Discusión

Esta investigación permitió el cumplimiento del objetivo de la UDES en el aspecto “evaluación” en la función sustantiva de la Docencia, al lograr diseñar el MEIPU junto a un aplicativo que mide el estado de desarrollo de las competencias profesoraes por medio de la heteroevaluación, la coevaluación y la autoevaluación, realizada por lo menos una vez en su periodo de contratación, con un intervalo máximo de un año, permitiendo trazabilidad entre mediciones con el fin de monitorear el estancamiento, desarrollo o el retroceso del dominio de la mismas en el tiempo. Los principales actores de la evaluación de esta categoría son: El estudiante con una percepción construida en los encuentros realizados en los ambientes de aprendizaje, el profesor, el jefe o autoridad inmediata y el par evaluador, actores determinados a partir de la revisión de la evaluación en algunas universidades de Colombia, en donde se destacan la Universidad de Antioquia, la cual evalúa por medio de informes y tiene en cuenta la percepción del estudiante y del jefe inmediato; la Universidad del Rosario, tiene un proceso de evaluación de tipo sumativo y formativo, donde vincula al proceso a los pares académicos u homólogos del programa y a los graduados siendo agentes fundamentales en el proceso evaluativo y en la Universidad Nacional (Espinoza, et al., 2010) se evalúa por medio de informes de actividades y encuestas realizadas a los estudiantes, donde la evaluación se fundamenta en las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social.

La validez del constructo de las rúbricas diseñadas hallan homologación en la investigación de Pimienta (2014), en la cual se presenta el proceso de diseño, construcción y validación de un cuestionario para evaluar el desempeño académico de profesores universitarios desde la perspectiva de los estudiantes, donde el proceso incluyó la operacionalización del constructo a partir de la valoración de por expertos (validez de contenido).

La experiencia de involucrar a los estudiantes como actores del proceso educativo, a partir de la determinación de criterios para evaluar las competencias del profesor UDES, es similar al estudio de Gallardo K, Gil M (2016), donde los estudiantes valoraron percibirse como el centro del proceso

y emitieron juicios a partir de sus aciertos y debilidades, para enfrentar los retos de aprendizaje, escenario paralelo al de los estudiantes UDES quienes valoraron y priorizaron las competencias profesoras desde su experiencia de vida durante su formación profesional.

Al igual que los resultados presentados por Torra (2012), la investigación se orienta a la mejora de la calidad del sistema de educación superior y de la actividad del profesorado universitario, centrándose en la identificación de competencias profesoras definidas por la comunidad académica, mediante el análisis estadístico de las rúbricas diseñadas mediante consenso, en donde la investigación actual halló similitud respecto a la competencia didáctica, comunicativa y socio afectiva o interpersonal. Al igual, por parte de los públicos se obtuvo una valoración de la mediana superior a 3 en una escala de 0 a 4 e igual priorización por cada competencia.

Finalmente esta investigación presentó similitudes con la realizada por Montoya et al., (2014), en la cual se identificó que en la docencia universitaria influyen diversas variables de la enseñanza, del aprendizaje y de las formas de evaluación en la tarea docente y que otras atañen al profesor y varían a partir de la formación profesional y experiencia propiamente; al igual que influyen aspectos institucionales como son la Misión institucional y el modelo educativo.

Conclusiones

Se concluye que la metodología Mixta utilizada en esta investigación permitió la construcción del MEIPU y validación del banco de rúbricas, el cual se compone de 5 rúbricas holísticas y 18 rúbricas analíticas, con características socio formativas que permiten evaluar integralmente el profesor UDES.

Finalmente se considera que la evaluación debe contemplar un carácter dialógico y científico y no meramente técnico, que brinde información confiable sobre las distintas dimensiones de la actividad profesoral, con fines sumativos que permita la toma de decisiones y una evaluación con fines formativos asociada a obtener información que contribuya al mejoramiento de la calidad de la educación y de las prácticas educativas.

Se recomienda que la evaluación profesoral no se reduzca a la aplicación del MEIPU, sino que se sugiere contar con otros instrumentos pedagógicos contextualizados a cada nivel y modalidad de programa, que permitan la valoración del perfil del profesor y de su desempeño en el cumplimiento de su labor pedagógica y del desarrollo de los planes de mejora para fortalecer la práctica educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARBESÚ M. I., RUEDA, M. (2003). La evaluación de la docencia desde la perspectiva del propio profesor. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México. Reencuentro, núm. 36, abril, pp. 56-64 [Documento en línea] Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/340/34003606.pdf> [Consulta: 16/02/2016].
- ALCARAZ, N., FERNÁNDEZ, M. y SOLA, M. (2012). La voz del alumnado en los procesos de evaluación profesor universitaria. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(2), 27- 39.
- BECERRA M CAMPOS F. (2012) El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. [Documento en línea] Disponible: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1> [Consulta: 24/03/2016].
- BELTRÁN, M. (2009). La evaluación del desempeño profesor: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* Vol. 11, No. 2. México.
- CARRILLO, G. C., PICÓN, W. G., PARDO, A. Z., & CAYCEDO, E. V. (2005). Prototipo de diseño curricular para un programa de formación dirigido a los operadores de subestaciones de ISA esp. *Revista UIS ingenierías*, 4(1).
- CANO, E. (2009). Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado. Editorial Grao. España.
- CAPUANO, A. (2004). Evaluación de Desempeño por competencias. [Documento en línea] Disponible: <http://www.redalyc.org/html/877/87713710/> [Consulta: 14/02/2016].
- CEBRIÁN, M. (2011). La evaluación formativa a través de las e-rúbricas y los e-portafolios. V Ciclo de conferencias: Enseñanza y aprendizaje en la Universidad. Universidad de Vigo. [Documento en línea] Disponible: http://vicadc.uvigo.es/opencms/export/sites/vicadc/vica_dc_gl/documentos/ciclos_conferencias/Material.ePor_eRubric.pdf [Consulta: 18/03/2016].
- DARLING-HAMMOND, L. (1997). Evolución en la evaluación de profesores: nuevos papeles y métodos. En Milman, J. & Darling Hammon, L. (Edits.), *Manual para la evaluación del profesorado* (págs. 23-45). Madrid: La Muralla.
- DÍAZ, A (2011). Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula”, en *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, México, UNAM- IISUE/Universia, vol. II, núm. 5. [Documento en línea] Disponible: <http://ries.universia.net/index.php/ries/> [Consulta: 21/01/2016].
- DÍAZ F. BARROSO R. (2014). Diseño y validación de una propuesta de evaluación

- auténtica de competencias en un programa de formación de docentes de educación básica en México. [Documento en línea] Disponible: <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/210/108> [Consulta: 24/11/2016].
- ESPINOZA, A., JIMÉNEZ, J. G., & ECHEVERRY, J. (2010). Evaluación profesor integral con fines de mejoramiento-Edificando. Validación por consenso de los criterios y perspectivas de calificación. Primero informe de la primera y segunda rondas. Vicerrectoría Académica. Universidad Nacional de Colombia.
- FERNÁNDEZ, A. (2011). La evaluación orientada al aprendizaje en un modelo de formación por competencias en la enseñanza universitaria. K. Bujan; I. Rekalde; P. Aramendi (coords). La evaluación de competencias en la educación superior. Sevilla: Eduforma, 37-57.
- FLORES F, GATICA F, SÁNCHEZ M, MARTÍNEZ A. (2017) Evolución de la evaluación del desempeño profesor en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. Investigación en Educación Médica. Volume 6, Issue 22. [Documento en línea].
- DISPONIBLE EN: <http://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-evolucion-evaluacion-del-desempeno-profesor-S2007505716300382> [Consulta: 29/11/2017]
- FLORES F, NIETO J, SÁNCHEZ M, PÉREZ J, REIDL L, MARTÍNEZ A. (2014). Predicción del rendimiento académico de los estudiantes, a partir de las competencias docentes. Conferencia presentada en VIII Foro de Investigación Educativa: Aportaciones de la Investigación Educativa en el contexto actual en el Instituto Politécnico Nacional.
- GALLARDO K, GIL M (2016). Evaluación de desempeño en estudiantes de educación superior: uso de la herramienta competere. Revista de Pedagogía, vol. 37, no 100, pp. 187-205. [Documento en línea] Disponible: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ped/article/view/11974/11685 [Consulta: 14/06/2017].
- GEORGE y MALLERY (2003). SPSS for Windows systematically: a simple guide and reference, 11.0 update. Fourth edition.
- GLAZMAN, R. (2001). Evaluación y exclusión en la enseñanza universitaria, Paidós México.
- GRINNELL, R. M. (1997). Social work research y evaluation: Quantitative and qualitative approaches (Sa. Ed.). Itaca: E. E. Peacock Publishers.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2003). Metodología de la investigación. México: Tercera Edición. Editorial Mc Graw-Hill.
- ISORÉ, M. (2010). Evaluación profesor: prácticas vigentes en los países de la OCDE y una revisión de la literatura. París: PREAL: Documentos N° 46.
- LECOMPTE, M. y SCHENSUL, J. (1999) Designing y Conducting Ethnographic Research. Walnut Creek, Ca., USA: Altamira Press.

- MARÍN, R., GUZMÁN, I., MÁRQUEZ, A., & PEÑA, M. (2013). La evaluación de competencias docentes en el modelo DECA: anclajes teóricos. *Formación universitaria*, 6(6), 41-54.
- MARTÍNEZ-C, GUADALUPE I; GUEVARA-ARAIZA, A. (2015) La evaluación del desempeño profesor. *Ra Ximhai*, vol. 11, núm. 4, julio-diciembre, 2015, pp. 113-124 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México. [Documento en línea] Disponible en. <http://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf> [Consulta: 25/10/2016].
- MCCORMICK, J. y JAMES, M. (1996). *Evaluación del currículo en los centros escolatres*. Madrid. Editorial Morata.
- MEN (2003). *Manual de la evaluación de desempeño*. Colombia. [Documento en línea] Disponible: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf [Consulta: 09/03/2016].
- MÉNDEZ, S. (2014). *Relación entre el nivel de conocimiento y utilización de las técnicas de inducción en las intervenciones de los facilitadores docentes de las materias básicas con los maestros de nuevo ingreso en el Departamento de Educación de Puerto Rico (Disertación doctoral)*. Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Ponce.
- MONTOYA, J., ARBESÚ, I., CONTRERAS, G. y CONZUELO, S. (2014). Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile y Colombia: Análisis de experiencias. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2e), 15-42. [Documento en línea] Disponible: <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol7-num2e/art1.pdf> [Consulta: 21/09/2016].
- OCDE. (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes. Consideraciones para México*. [Documento en línea] Disponible: <http://www.oecd.org/edu/school/48599568.pdf> [Consulta: 27/05/2016].
- PEIRANO, C. (2006). *Evaluación profesor en América Latina*. Santiago de Chile: GTD- PREAL.
- PIMIENTA J. (2014). *Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño profesor basado en competencias*. *Revista de Docencia Universitaria*. Vol. 12. [Documento en línea] Disponible: <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5648> [Consulta: 16/10/2016].
- RAMÓN, et al., (2017). *Evaluación de las competencias docentes de profesores de educación media superior del estado de Tabasco, México*. *Sinéctica*, (48) [Documento en línea] Disponible: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2017000100013&lng=es&tlng=es [Consulta: 10/06/2018].
- ROA-TAMPE, K. A. (2017). *La evaluación profesor bajo la óptica del desarrollo profesional: el caso chileno*. *Educación y Educadores*, 20(1), 41-61. DOI: 10.5294/edu.2017.20.1.3 [Documento en línea]. Disponible en:

- <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/6207/4534> [Consulta: 16/06/2018].
- RUEDA, M. (2008). La evaluación del desempeño profesor en la universidad. *Revista electrónica de Investigación Educativa*. México. [Documento en línea] Disponible: <http://www.oei.es/historico/noticias/spip.php?article4205> [Consulta: 22/07/2016].
- RUIZ TORRES, M. Z. (2014). Estudio de las competencias transversales en un modelo de enseñanza y evaluación formativa en la universidad.
- SHIPMAN D, ROA M, HOOTEN J, et al. (2012). Using the analytic rubric as an evaluation tool in nursing education: The positive and the negative. *Nurse Education Today*. 32(3):246-249.
- STIGGINS J.R., ARTER J.A., CHAPPUIS J. y CHAPPUIS S., (2005) *Classroom Assessment for Student Learning. Doing it right-using it well*, 3ª ed., Portland, Oregon, USA: Assessment Training Institute, Inc.
- STUFFLEBEAM, D. L. (1997). El papel de la evaluación de la mejora escolar. El gran cuadro. En *Dirección Participativa y evaluación de centros*. II Congreso Internacional sobre Dirección de Centros doentes. ICE. Universidad de Deusto.
- TOBÓN, S. (2004). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE.
- TOBÓN, S. (2006). Aspectos Básicos de la formación basada en competencias. Talca: Proyecto Mesesup, [Documento en línea] Disponible: http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/aspectos_basicos_formacion_basada_competencias.pdf [Consulta: 21/09/2016].
- TORRA, I. et al., (2012) Identificación de competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario. [Documento en línea] Disponible: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42631/1/618203.pdf> [Consulta: 23/03/2016].
- VAILLANT, D. (2008). Algunos marcos referenciales en la Evaluación del Desempeño Profesor. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, I (II), 7-22.
- ZABALZA, M. (2009). *Competencias profesores en el profesorado Universitario. Calidad y desarrollo profesional*. 2da Ed. Narcea. España.
- ZAZUETA, M. A., & HERRERA, L. F. (2008). Rúbrica o matriz de valoración, herramienta de evaluación formativa y sumativa. *Quaderns digitals*, 55.

AUTORES

JOHANA GUTIERREZ ZEHR

Universidad de Santander-UDES, Bucaramanga, Colombia.

ORCID.ORG 0000-0001-8082-1471

Correo electrónico: johana.gutierrez@udes.edu.co

LEIDY JAUREGUI

Universidad de Santander-UNDES, Bucaramanga, Colombia.

Correo electrónico: tereana.jauregui@undes.edu.co

GENNY CIFUENTES

Universidad de Santander-UNDES, Bucaramanga, Colombia.

Correo electrónico: evaluacionprofesoral@undes.edu.co

LISTA DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1. Etapas de la Investigación a partir del enfoque mixto

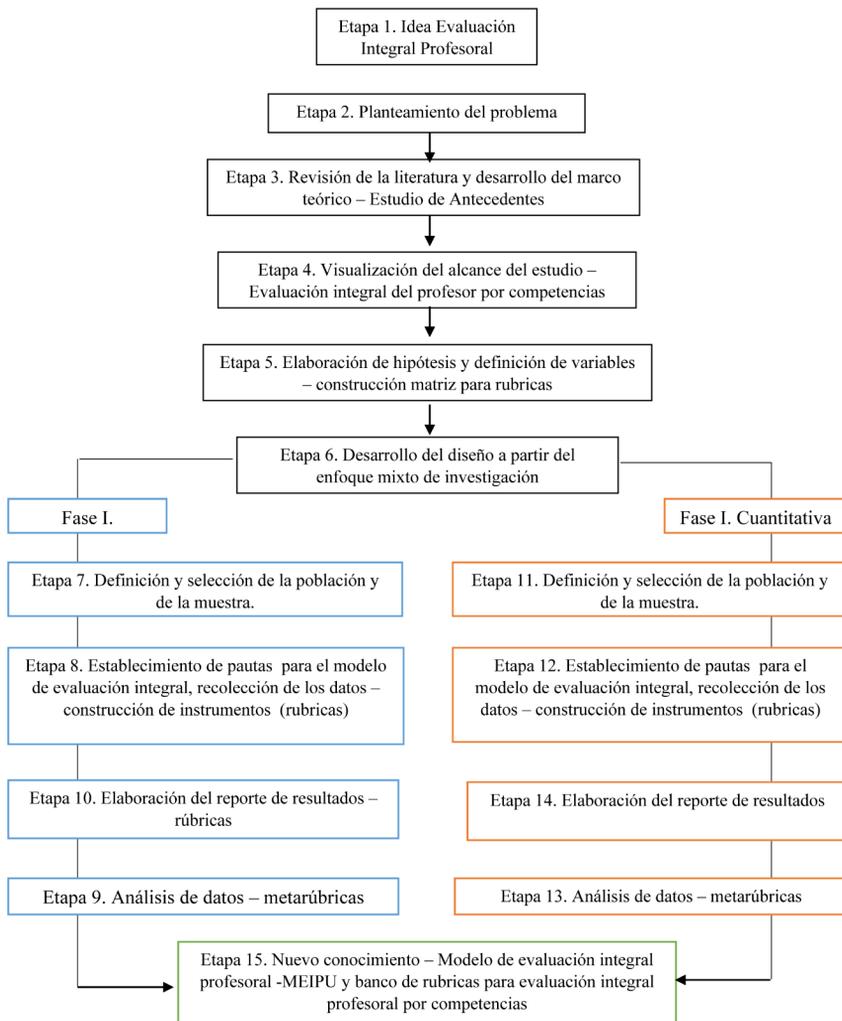
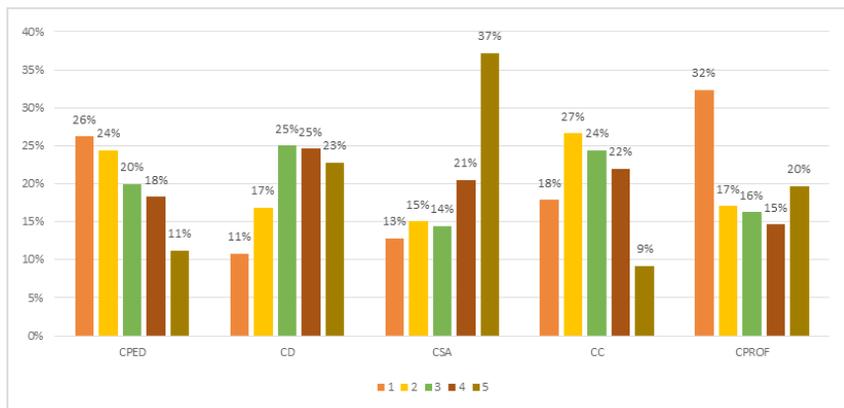


Figura 2. Priorización de competencias por estudiantes



CPED: Competencia pedagógica

CD: Competencia didáctica

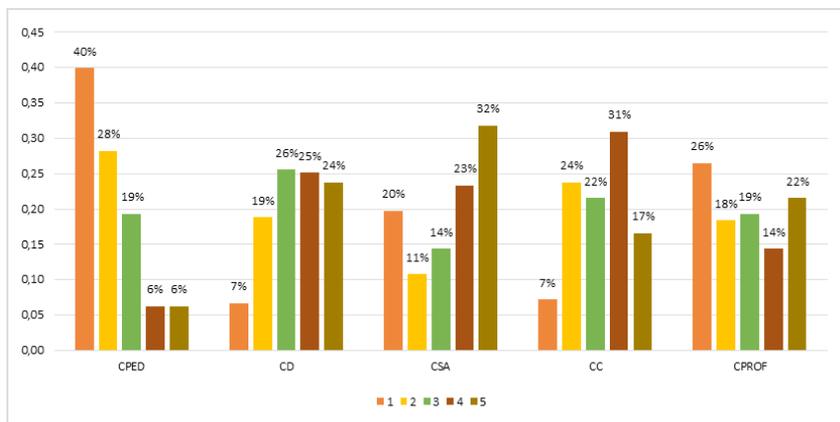
CSA: Competencia socio afectiva

CC: Competencia comunicativa

CPROF: Competencia profesional específica

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Priorización de competencias por docentes



CPED: Competencia pedagógica

CD: Competencia didáctica

CSA: Competencia socio afectiva

CC: Competencia comunicativa

CPROF: Competencia profesional específica

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Diagrama del procedimiento de la evaluación Integral profesoral en la UDES

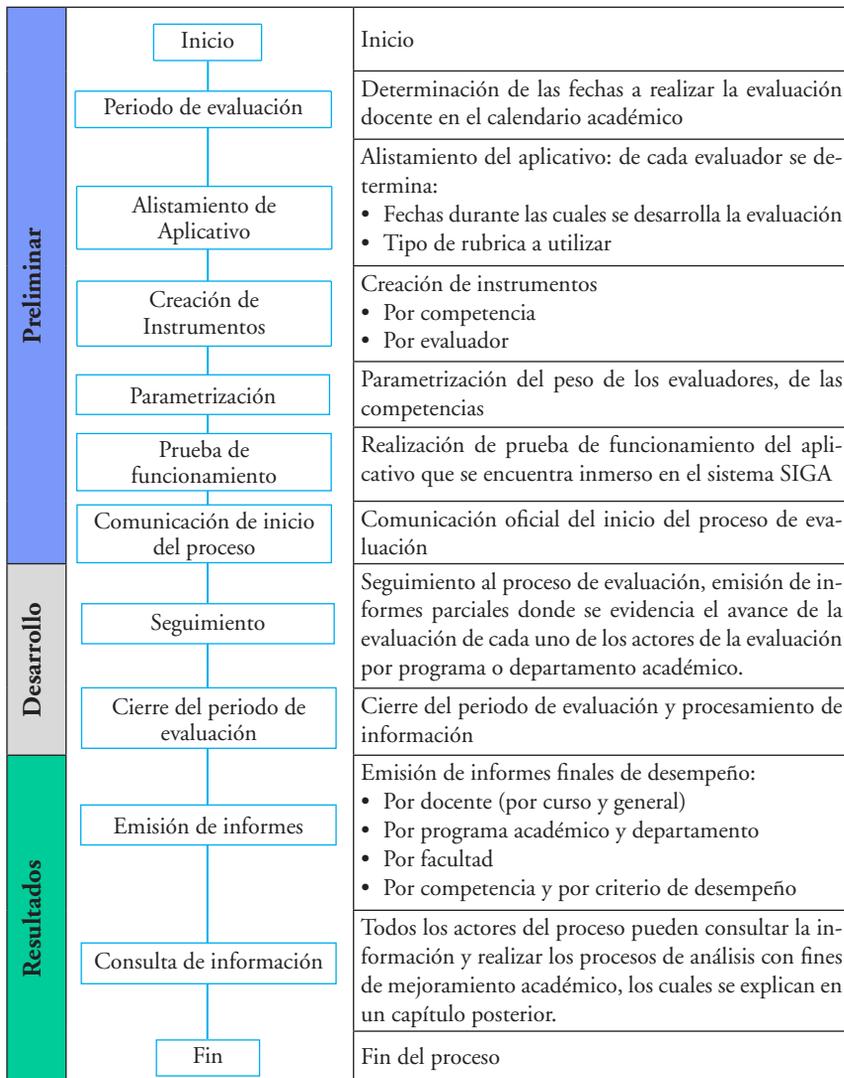


Figura 5. Procedimiento para profesores que requieran realizar plan de mejora a partir de su evaluación

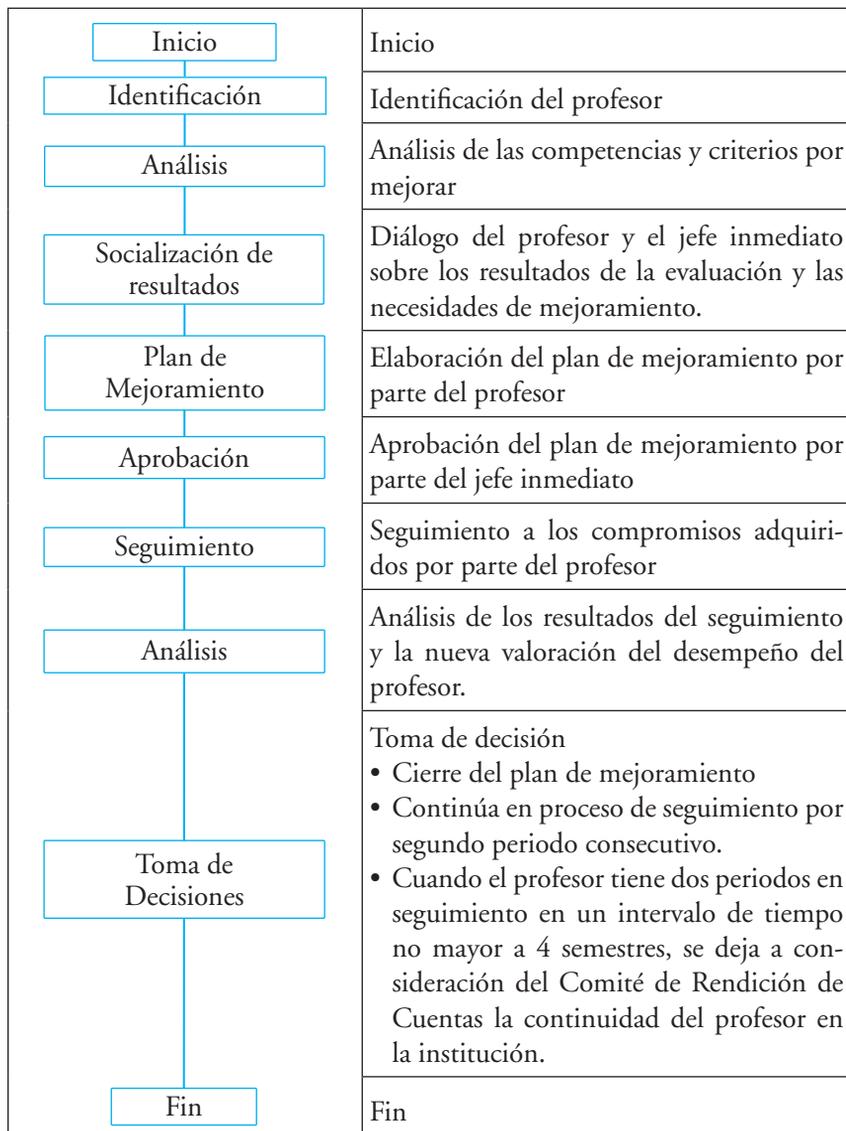


Figura 6. Metarúbrica de la evaluación

METARUBRICA DE EVALUACIÓN		
PERIODO:	FECHA:	RESPONSABLE:
PRUEBA DEL CONTENIDO		
ASPECTO	CANTIDAD DE HALLAZGOS	NIVEL DE DESEMPEÑO
Encontrar errores sintácticos		
Encontrar errores semánticos		
Enunciados no precisas		
Enunciados no concisos o exactos		
Rubricas difíciles de entender		
Cantidad de errores de organización de información		
Total de Errores		
PRUEBA DE INTERFAZ		
ASPECTO	CANTIDAD DE HALLAZGOS	NIVEL DE DESEMPEÑO
Problemas con el Uso del aplicativo		
Errores de interoperabilidad		
Errores de configuración		
Total de Errores		
PRUEBA DE NAVEGACIÓN		
ASPECTO	CANTIDAD DE HALLAZGOS	NIVEL DE DESEMPEÑO
Problemas de navegabilidad		
Errores de desempeño		
Errores de Seguridad.		
Total de Errores		
Observaciones		
RANGOS DE VALORACIÓN		

Criterio	Prueba de contenido	Prueba de interfaz	Prueba de navegación
No se presentaron hallazgos de errores	Avanzado	Avanzado	Avanzado
De 1 a 3 hallazgos	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio
De 3 a 5 hallazgos	Mínimo	Mínimo	Mínimo
Más de 5 hallazgos	Inferior	Inferior	Inferior

Tabla 1. Competencias y criterios definidos para evaluar en el profesor UDES

COMPETENCIA	CRITERIOS
<p>Pedagógica: Fundamenta su práctica pedagógica en un contexto teórico, conceptual, institucional para el desarrollo de actividades de enseñanza y de aprendizaje que favorezca la formación integral de los estudiantes atendiendo las exigencias de la educación en el siglo XXI.</p>	<p>Construcción del conocimiento Diálogo de saberes Mediación del proceso de enseñanza Propósitos de enseñanza Reflexión de la práctica pedagógica Actualización pedagógica Valoración de la práctica docente Aplicación de políticas ambientales</p>
<p>Didáctica: Desarrolla procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación conforme a los lineamientos pedagógicos institucionales procurando la formación integral de los estudiantes en el marco de los derechos humanos.</p>	<p>Desarrollo del plan de curso Dominio conceptual Elaboración de material didáctico Divulgación de material didáctico institucional Aplicación de material didáctico Implementación de estrategias didácticas Desarrollo de estrategias de atención Desarrollo de habilidades de pensamiento Evaluación del aprendizaje Realimentación del aprendizaje Orientación del trabajo independiente Utilización de las TIC Fortalecimiento de segunda lengua</p>
<p>Socio afectiva: Promueve la convivencia ciudadana en los diferentes escenarios de formación académica, para lograr el reconocimiento y el respeto de las diferencias, acorde con los derechos humanos y los valores universales.</p>	<p>Trato respetuoso Valoración de la diferencia Principio de igualdad Formación integral Trabajo en equipo Dominio de situaciones Comunicación asertiva Cumplimiento de normas educación intercultural Diversidad poblacional</p>

<p>Comunicativa: Busca, selecciona y organiza la información proveniente de diversas fuentes y formatos, para generar nuevo conocimiento pertinente al contexto en que vivimos. Utiliza de manera adecuada las TIC para argumentar sus ideas de forma oral y escrita, de acuerdo con las exigencias del contexto comunicativo.</p>	<p>Comunicación oral Intensidad de la voz Postura corporal contacto visual Claridad en la comunicación Impacto en la audiencia Manejo del tablero Ortografía y gramática</p>
<p>Profesional específica: Son las competencias propias de la especialidad del profesor, se fortalecen por actividades de actualización y superación académica.</p>	<p>Dominio conceptual Complejidad conceptual Aplicación de conocimientos disciplinarios Educación continua Promoción vocacional</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Descripción de la muestra bajo estudio

Participante	N° de Encuestas enviadas	N° de Encuestas declinadas	Total encuestas completadas	% Tasa de respuesta
Estudiantes	3903	82	489	13%
Docentes	736	15	224	30%
Total	4639	97	713	15.36%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Estadísticas de Fiabilidad

Estudiantes		Docentes	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
0,981	39	0,975	77

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Promedio de las valoraciones de las competencias por parte de los Estudiantes

	Comp. Pedagógica	Comp. Didáctica	Comp. Socio afectiva	Comp. Comunicativa	Comp. Profesional	Promedio General
Estudiantes	3,58	3,46	3,39	3,56	3,55	3,51
Docentes	3,83	3,81	3,82	3,83	3,84	3,83

*Escala de 0.0 a 4.0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Consolidado de la priorización de las competencias por Estudiantes y Profesores por nivel de importancia.

Nivel de importancia	Estudiantes	Profesores
1	Competencia Pedagógica 50%	Competencia Pedagógica 68%
2	Competencia Profesional 49%	Competencia Profesional 44%
3	Competencia Comunicativa 45%	Competencia Comunicativa 31%
4	Competencia socio afectiva 37%	Competencia socio afectiva 32%
5	Competencia Didáctica 23%	Competencia Didáctica 24%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Asignación de Valor según número de criterios por competencia

Rangos de Desempeño				
Escalas	Valor según número de criterios por competencia			
	Nivel avanzado	Nivel satisfactorio	Nivel mínimo	Nivel inferior
1	1	0,67	0,33	0,0
2	0,50	0,33	0,17	0,0
3	0,25	0,17	0,08	0,0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Escala del nivel de desempeño del docente UDES

Escala	Valor	Resultado
Nivel avanzado	4,50-5,0	Fortaleza Alta
Nivel satisfactorio	3,33-4,49	Fortaleza Baja
Nivel mínimo	1,68-3,32	Debilidad Baja
Nivel inferior	0,0 -1,67	Debilidad Alta

Fuente: Elaboración propia.

