

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA



Evaluación docente integral con fines de mejoramiento

EDIFICANDO

El modelo general, los criterios,
descriptores, perspectivas e instrumentos de
evaluación.

La presente propuesta, aún en construcción y desarrollo, pretende ser una solución INSTITUCIONAL que ha intentado contemplar todas las perspectivas, ámbitos y necesidades, en el marco de la normatividad vigente, desde la teoría de la *gestión humana*, del sistema de *evaluación integral*, del desarrollo de escalas de medición, y cuya meta fundamental es contribuir al mejoramiento continuo de la CALIDAD DOCENTE en la Universidad Nacional de Colombia.

[Bogotá, marzo de 2011]

Tabla de contenido

Nota de equidad de género	3
Prefacio	3
Introducción y contexto.	5
¿Qué se podría decir de la Evaluación de Cursos y docentes?.....	6
Elementos normativos comentados para la formulación del modelo	18
El modelo general.....	23
Estructura general del modelo evaluativo formativo que se propone.	26
Proceso de asa iterativa en la evaluación docente integral	28
Construcción y validación de las fuentes de información:	30
Elementos de información para la retroalimentación	32
Definición de los criterios de evaluación.	35
Convocatoria docente.....	37
Fase de Validación de Dimensiones	39
Dimensiones fundamentales ajustadas	42
Consenso alcanzado en los atributos y perspectivas de calificación de la función docente en la docencia	44
Características, atributos o aspectos que explican cada dominio docente.	45
Encuesta de percepción estudiantil del desempeño docente. epedd.....	53
Elementos del cabezote de la encuesta de percepción estudiantil del desempeño docente, su introducción e instrucciones provisionales.	56
Nota de equidad de género. Aviso. (Una vez el estudiante ingrese al sistema)	56
Cabezote de la encuesta (Aviso, para iniciar).....	56
Instrucciones (En hipertexto)	56
PREGUNTAS DE LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA DOCENCIA.	57
Variables de carga	62
Publicación e interpretación de los resultados	68
Estrategias de divulgación y calendario, para el incremento de la participación de estudiantes y profesores en la evaluación integral docente con fines de mejoramiento.....	71
Incentivos	72
Divulgación y contactos repetidos	74
Invitación de prueba e información y aviso (1)	77
Invitación de prueba e información y aviso (2)	78
MENSAJE primera, segunda y tercera semana.	78
ANEXO 1.	80
Lista de profesores de la Universidad Nacional de Colombia, participantes en al menos una de las rondas en el proceso de acuerdo por consenso formal de las dimensiones, atributos y perspectivas de calificación del desempeño docente en la docencia.	80
Referencias	84

Nota de equidad de género.

En este documento, así como en todas las partes constitutivas del modelo, se emplea la denominación genérica en masculino solamente por razones de coherencia estilística. Es política de la Universidad Nacional de Colombia respetar y valorar la orientación inclusiva de todos los géneros y las opciones sexuales posibles en una comunidad académica.

Prefacio

La Universidad Nacional de Colombia (UNC) ha emprendido de manera oficial a lo largo de los últimos 5 años un proceso de autoevaluación sistemático acogiendo los lineamientos metodológicos propuestos por el Ministerio de Educación Nacional a través del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

Como muestra de los resultados iniciales de ese arduo trabajo, en el que ha estado comprometida e involucrada toda la comunidad universitaria, la UNC ha logrado acreditación institucional de máxima calidad por un espacio de 10 años (aspecto inusitado e histórico en el concierto nacional), así como también acreditación de máxima calidad de un poco más del 90% de sus programas de pregrado ^a, y autoevaluación inicial del alrededor del 10% de sus programas de posgrado.

Haciendo a un lado el significado social y honorífico que dichas acreditaciones determinan, que hacen explícita ante la Sociedad la calidad de la UNC y que la colocan en situación de liderazgo a este respecto en el país, y como otro de los resultados intermedios importantes alcanzados, puede decirse sin temor que dicho proceso principalmente ha dejado una basta y nutrida información en cada uno de los aspectos en que dicho proceso ha evaluado y que es necesario capitalizar.

Justamente, y gracias a la lectura y el análisis transversal integrado de dicha información, y viéndola con perspectiva institucional, es evidente que la UNC ha tenido y tiene grandes oportunidades de mejoramiento de calidad especialmente en cuatro aspectos evaluados: sus programas curriculares de pre y posgrado, la administración y gerencia institucional, la infraestructura para la docencia, para la investigación y para la extensión y, finalmente, aunque suene redundante la cualificación docente de su talento humano docente ¹.

La reforma curricular reciente, el sistema de mejor gestión –SIMEGE-, ambos en implementación y los emprendimientos en infraestructura y tecnologías de la información y la comunicación que están realizando las diferentes sedes, son claramente una repuesta

^a Según comunicación personal de la Dirección Nacional de programas de pregrado en marzo de 2011, todos los 94 programas de pregrado susceptibles del proceso han culminado su fase de autoevaluación y 85 (90%) han obtenido acreditación de máxima calidad.

Preparado por **JAIRO ECHEVERRY RAAD** Profesor Asociado Facultad de Medicina

explícita de esas realidades que se hicieron evidentes a través de ese proceso autoevaluativo.

Hay información reciente ², ³, que la UNC cuenta con la mayor capacidad académica instalada del país que, entre otras cosas, le han permitido formación con calidad y graduación en su momento del mayor número de estudiantes de pre y posgrado, amén de la mayor producción en ciencia y tecnología registrada, publicada e indexada en registros o bases internacionales. La UNC cuenta con la mayor planta docente la cual además ha logrado alcanzar una mayor proporción de titulaciones a nivel de doctorado y maestría de todo el país³. Aunque hay indicios de crecimiento, desarrollos y visibilidades cada vez mayores, estamos un tanto rezagados en estos aspectos en el concierto regional y mundial.

Es muy probable que las recientes tendencias se hayan apuntalado en las políticas y procesos de selección de los nuevos integrantes a la carrera docente de la UNC, proceso que claramente privilegia la selección de aspirantes de altísima calidad basados en su titulación doctoral y brillantes carreras y experiencia investigativa y de publicaciones de impacto.

Sin embargo, no existe evidencia institucional, sistemáticamente construida y analizada que establezca el grado de desarrollo de los docentes de la UNC en cada uno de sus desempeños misionales que le son pertinentes, pero muy especialmente en la docencia propiamente dicha, así como dónde se encuentran las oportunidades de mejoramiento que cada docente en particular, y de la institución en general en ese aspecto sustantivo del quehacer educativo.

El presente documento hace un diagnóstico de la *evaluación de cursos y docentes*, revisa la normatividad institucional y sobre estos elementos construye un modelo general de evaluación docente integral marcando su estructura, sus fines y propósitos, sus procesos, sus perspectivas y la manera de utilizar los resultados. En su parte medular muestra el resultado de una metodología sistemática que hizo explícito el consenso de un grupo de docentes sobre los criterios de evaluación y los cuatro principales instrumentos de calificación del desempeño docente en la docencia que serán utilizados, y que serán implementados progresivamente tras surtir los procesos de validación respectivo, y finalmente la estructura y el texto del primero de esos cuatro instrumentos, la encuestas de percepción estudiantil del desempeño docente.

Introducción y contexto.

Este documento así como el modelo subyacente, parten de varias premisas: que la educación, además de un **derecho** público fundamental, agrega y comparte valor a la Sociedad; que la educación además de tener la mayor cobertura posible debe ser de calidad y que uno de los factores, sino el principal, que asegura esa calidad es dada o propiciada por la interacción enriquecida entre seres humanos, docentes y estudiantes, en un marco de referencia curricular, fomentado y regulado tanto institucionalmente como por el propio Estado; que las instituciones de educación superior y los Estados, como garantes de la calidad de la formación que se imparte y por principios de equidad, están obligados a evaluar en su contexto el desarrollo y los alcances de cada uno de los actores en ese proceso educativo como una aproximación al establecimiento de la calidad en la formación que se imparte; que la evaluación no sólo debería centrarse en explorar el fruto ulterior de ese proceso en los estudiantes sino también lo propio del mediador fundamental de ese proceso, el docente; que los sujetos de evaluación son siempre seres humanos con su complejidad y su multi-dimensionalidad; que la evaluación siempre será intersubjetiva y pluri-referenciada⁴ y que debería dar cuenta integral de su desempeño como ser humano docente en las funciones misionales de la UNC, y que en todo caso debe ser promovida con fines de encontrar oportunidades de mejoramiento de sus actores ya que por simple transición conducirán a un mejoramiento de la comunidad académica y de la Sociedad donde se encuentran inmersos.

En virtud de las tendencias universales en educación superior, y en el marco de las políticas consignadas en la reciente reforma curricular^b, que dedica un capítulo a delinear para la UNC la necesidad de evaluar de manera sistemática y periódica toda su estructura, sus componentes del proceso de formación, pero sobre todo de su talento humano, el presente documento recoge el trabajo de discusiones, debates, investigaciones y análisis realizados por la Vicerrectoría Académica en torno de la evaluación docente.

Este trabajo tuvo su punto neurálgico tras consolidar la evaluación y seguimiento que se hizo en su momento de la “*evaluación de cursos y docentes*”^{5, 6, 7, 8, 9}, actividad que ha realizado la UNC de manera más estructurada, desde hace un poco más de 10 años y cuyo resumen se plasmará como parte introductoria de este documento.

El diagnóstico que se tuvo, junto con el contexto de los nuevos lineamientos y normativas institucionales, con la consideración de las tendencias en este sentido en la educación superior en diversas latitudes, pero también a nivel regional y local, y acogiendo las teorías del modelo general de gestión humana, permitieron la concepción y formulación (también más adelante en este documento) de un modelo integral de evaluación docente que partiendo de lo que se ha hecho y se encuentra disponible en la UNC, intenta e intentará subsanar la problemática encontrada y cuyo propósito fundamental es el de encontrar oportunidades de mejoramiento del preciado talento humano docente .

Como colofón y para ser consistentes con el principio filosófico que domina toda la propuesta, podemos decir que esta iniciativa “edificará” sobre lo ya construido y sobre la

^b Acuerdo Académico 033 de 2007 del CSU, capítulo IV. Universidad Nacional de Colombia.

Preparado por **JAIRO ECHEVERRY RAAD** Profesor Asociado Facultad de Medicina

experiencia acumulada a este respecto de la evaluación docente, aportando elementos que la harán posiblemente más adecuada, más pertinente, más válida y más útil para los miembros de la comunidad académica.

¿Qué se podría decir de la Evaluación de Cursos y docentes?

Dada la ausencia de información sistemática o continua, que no fuera la de los reportes de los resultados de cada proceso, fue necesario hacer una aproximación cualitativa y cuantitativa transversal de la información disponible sobre la *evaluación de cursos y docentes*. Para ello se tomó en consideración tanto la opinión referente a dicha evaluación, consultada a segmentos de estudiantes, profesores y funcionarios, como la obtenida de la síntesis de la información aportada a este respecto por el proceso de evaluación institucional y de los programas curriculares de la UNC ¹, y finalmente la proveniente de la participación y la cobertura aportado por el ejercicio de activación de las encuestas de cada semestre hecha por tal *evaluación de cursos y docentes*. Este trabajo tuvo por objeto identificar en qué lugares de la estructura de dicha evaluación o en qué aspectos de sus procesos, procedimientos o resultados, radicaban los posibles problemas.

Fueron encontrados inconvenientes en varios frentes, desde la conceptualización y regulación normativa, pasando por el instrumento, la sistematización y el soporte informático utilizados, la publicación e interpretación de los resultados, la participación de los estudiantes (y de los docentes) pero, sobre todo, en el uso, en el impacto, o los efectos de la evaluación sobre aquellos aspectos que se supone que se están evaluando.

Se transcriben a continuación detalles resumidos de cada uno de esos aspectos acompañados de sentencias que ayudan a perfilar los mecanismos de corrección de los problemas encontrados que, en conjunto, servirán como piezas argumentativas del modelo general de evaluación integral que se propone en el capítulo correspondiente.

A pesar de la existencia de valiosas propuestas en un sentido general ^{10,11} y un sustento normativo de la **evaluación integral** de los docentes de la UNC ^{12,13,14,15}, después de una búsqueda manual de información, que se remontó a los últimos 20 años, en las diferentes instancias académico administrativas pertinentes de la UN, no fue posible encontrar, documentación oficial o normativa, y además de unos breves fragmentos relativos al instrumento de encuesta actual que se referirán adelante, tampoco se encontraron aportes teóricos que presentaran argumentación o describieran el modelo de lo que se realizado y que se ha denominado *evaluación de cursos y docentes*, sus criterios, sus perspectivas de calificación, sus fuentes de información, sus maneras o formas, los mecanismos mediante los cuales la información obtenida redunde en acciones y la manera de verificar los efectos de dichas acciones, etc.

La falta de un modelo unívoco y explícito, o sea la presencia de un “indeterminismo” del mismo, que al parecer es endémico en educación superior a juzgar por los reportes en la literatura¹⁶, no permitió establecer si los criterios o las perspectivas, procesos, procedimientos e instrumentos de evaluación utilizados, son concordantes con alguna corriente o paradigma subyacente. No existe, al menos en el marco temporal de nuestra búsqueda, la formulación de lineamientos que reglamenten cómo incorporar la *evaluación*

de cursos y docentes en la evaluación integral, y cómo ponderar los resultados en función **del mejoramiento de la calidad docente**.

De manera conexas, la falta de declaración de cuáles son los verdaderos **propósitos** de dicha evaluación, que no sólo un requisito administrativo, hacen imposible tener un referente validador de todo el proceso.

Es posible que estas ausencias medulares, o sea la falta de declaración explícita del ¿para qué?, del ¿qué?, del ¿cómo? y del ¿cuándo? de la evaluación docente, al menos desde una perspectiva académica, sean las responsables de cada uno de los problemas subsiguientes encontrados.

Instrumento de calificación

Tenemos entendido que el instrumento de evaluación utilizado actualmente en la “evaluación de cursos y docentes”, y que explora exclusivamente la opinión de los estudiantes a través de una encuesta, fue construido en su momento (tal vez hace más de 10 años) desde una propuesta emergida de la Facultad de Ciencias de la sede Bogotá, aspecto que puede inferirse de la lectura y correlación de sendos documentos de esa época^{17, 18}.

Este instrumento, de indudable calidad en su contexto y en su momento, está organizado en una encuesta estructurada que cuenta con 33 ítems (lo que la hace muy demorada en su diligenciamiento^c), y que pregunta sobre una variedad de aspectos como el compromiso del estudiante, el papel y efecto que juega la asignatura en la formación, el programa de la asignatura, la manera como se desarrolló el “curso”, y finalmente en temas relativos al profesor, su pedagogía y su didáctica, incluidos los métodos de evaluación.

Las preguntas tienen opciones de respuesta dicotómica u ordinal y en algunas versiones del instrumento (en las versiones que se corre de manera física), existen dos preguntas con opción para responder de manera abierta. De las 33 preguntas, 28 tienen cada una ponderación numérica así como en las opciones de respuesta (con valores de 2 a 6). Después de ser aplicadas dichas encuestas es posible asignarle al docente un puntaje graduado en una escala que va entre 50 (ó 60 en algunas versiones) a 100 puntos.

Hay, entre muchas, varias críticas al instrumento. Aparte de su longitud exagerada ya referida, la primera de ellas es que éste fue diseñado hace cierto tiempo tal vez para evaluar un “curso tradicional” o un “profesor tradicional” de ciertas áreas del conocimiento, haciendo que otras formas, escenarios y desarrollos disciplinares y curriculares (incluso el que por su naturaleza hacen ciertas Facultades de la Universidad) y que no suelen usar exclusivamente este tipo de metodología didáctica, sean subvaloradas o sub-representadas por el instrumento¹.

^c Recuérdese que el estudiante debe diligenciar cada una de estas encuestas para cada uno de los cursos que tuvo inscritos en el periodo.

Preparado por **JAIRO ECHEVERRY RAAD** Profesor Asociado Facultad de Medicina

Una segunda crítica es que no queda claro cuál es el objeto o sujeto central de evaluación o calificación que dicha encuesta persigue: los cursos o los docentes o los cursos y sus docentes, en otras palabras y en términos de foco humanístico ¿cuáles son los aspectos del docente que son posibles y meritorios de mejorar gracias a la información que dicha encuesta arroja? Hay allí incluida en el momento de la encuesta una mezcla indistinguible de inferencias causales del impacto del curso en el estudiante en relación ya sea con las calidades de las asignaturas (dificultad o facilidad intrínseca, ubicación curricular, etc), o el gusto o proximidad de ella con el estudiante, o las didácticas usadas, o los modelos de enseñanza, o los docentes como seres humanos (populares o impopulares) o su conocimiento del tema, lo que denota a todas luces la enorme dificultad que tiene este solo instrumento para establecer las realidades individuales e individualizadas en todos esos aspectos; así las cosas uno no podría saber qué fracción de la calificación “obtenida por el docente” es atribuible a su desempeño y por ende qué aspecto sería meritorio de mejorar.

Es posible que se haya pretendido originalmente que a través de dicha encuesta se tuviera la valiosa opinión de los estudiantes de su experiencia educativa en relación con todos esos aspectos referidos a la formación, pero finalmente no arroja datos útiles y concretos en ningún sentido que facilite ya sea los diagnósticos o la toma de decisiones sumativas o formativas para los docentes o la Institución.

Conceptualización y criterios de evaluación

Una objeción adicional, pero claramente dependiente de lo anterior y de la falta de conceptualización, en la *evaluación de cursos y docentes*, radica en la ausencia ya sea de referentes, dominios, criterios, factores, descriptores, o indicadores paramétricos, explícitamente declarados en relación con el fenómeno que se está pretendiendo evaluar o calificar, así como la ausencia de lo propio que permitiera entender la asignación de la ponderación de cada uno de los ítems o preguntas del instrumento existente. Fue sumamente engorroso encontrar los enlaces y sobre todo el origen de las ponderaciones encontradas en relación con los criterios que se han referido^{17,18}.

Con base en una versión ampliada de 42 ítems de esta encuesta, por ejemplo, y que fuese aplicada a una muestra de estudiantes de la Facultad de Ciencias de la sede Bogotá en el año 2007¹⁹, se pudieron entrever cuatro factores o dominios principales de evaluación en dicho instrumento, que podríamos antojadizamente nominar como: 1. La integralidad, integridad y habilidades de comunicación del docente, 2. Su capacidad de motivación de los estudiantes y la habilidad de proyectar la asignatura en el plan de estudios y en la formación, 3. La pedagogía y didáctica del docente propiamente dicha y, 4. La eficacia o impacto del proceso educativo.

Es claro que los problemas referidos previamente en relación al instrumento coinciden con los formulados por los diferentes Consejeros en la sesión del Consejo Académico en que se tocó ese tema (Sesión del viernes 30 de marzo de 2007), en donde quedó propuesto y aprobado la conformación de una comisión de las Facultades de Ciencias y Ciencias Humanas de la Sede Bogotá, para que con la orientación de la Vicerrectoría Académica, fuese formulado EL INSTRUMENTO de evaluación, que a continuación surtiera su trámite de aprobación en el seno del mismo. Sin embargo, durante las reuniones convocadas de

Preparado por **JAIRO ECHEVERRY RAAD** Profesor Asociado Facultad de Medicina

dicha comisión fue evidente que la situación de fondo no se iba a subsanar con la simple incorporación de un “nuevo instrumento”, que había que ir más allá de ellos y de la única perspectiva empleada y que por tan era necesaria la formulación explícita de un modelo general de evaluación, y la definición de criterios, perspectivas e instrumentos de calificación.

De la única perspectiva de “evaluación”.

Como se ha referido, la *evaluación de cursos y docentes* evalúa muchos ámbitos pertinentes a unos y otros pero finalmente es difícil atribuir a alguno de ellos los hallazgos. Además, esta no es en estricto sentido una “evaluación” entendida como la calificación y valoración de un fenómeno en relación con un patrón de referencia; es tan solo la opinión o percepción del estudiante (naturalmente valiosa) de unos aspectos que se ponen a su consideración. A lo sumo podría ser vista como una calificación del desempeño desde UNA sola perspectiva pero que, por su misma naturaleza, puede estar distorsionada, ser parcial, parcializada, fragmentaria o sesgada.

Es menester diseñar y construir un instrumento o conjunto de instrumentos, ahora inexistentes, que arrojen información válida, comprensiva, sensible y ponderada, sobre la relación de interacción de los profesores y sus estudiantes en el desarrollo de las actividades académicas, aspecto que va mucho más allá de la simple didáctica, y de un simple instrumento, reconociendo la enorme complejidad de esta tarea. Estos instrumentos deberían brindar información (válida, precisa y oportuna) de tal naturaleza, calidad y efectos de dicha interacción, que le permitiera al docente en su autoevaluación, así como a su Departamento y a la Institución, emprender acciones reales de mejoramiento.

Podríamos anticipar que en un modelo integral, deberá tener información del desempeño docente en las funciones misionales (docencia, investigación y extensión) y desde múltiples y complementarios puntos de vista y en donde la evaluación constituye el ejercicio de reacción a todas las calificaciones o información disponible (incluidas las del propio docente), para establecer un juicio de valor sobre el desempeño, que deberá ir seguido de la proposiciones para actuar en pro del mejoramiento.

Dificultades en la forma de aplicación

La forma como se aplica tiene en sus discusiones dos aproximaciones superficiales: Hacer la encuesta de manera física (tradicional) o vía web, como epifenómeno de la discusión no acabada (o posiblemente no iniciada) del grado de sistematización integrada que la Institución desea para ésta iniciativa (y para ella).

Como ya se referirá, la forma física “con lápiz y papel” es dos veces mas costosa en su operación que la forma vía web, sin tener en cuenta el impacto ecológico que significaría la utilización anual de 500 resmas de papel en el proceso.

En la forma online, aun así, dada la infraestructura algo limitada de la plataforma informática con que cuenta la Universidad así como el engorroso sistema del aplicativo, y el extenso cuestionario disponible que hacen muy lento y prolongado el aporte de los

Preparado por JAIRO ECHEVERRY RAAD Profesor Asociado Facultad de Medicina

estudiantes, se hace materialmente imposible soportar concurrencias significativas de los mismos ya que, como suele ser usual, éstos dejan dicha participación “para lo último”.

Sea que se alivie y aligere el instrumento y forma de la participación, deberán asegurarse estrategias (posiblemente al interior de cada sede y cada facultad) que aseguren el fraccionamiento de la concurrencia a lo largo del día y durante todo el periodo abierto para la participación.

También que, sea de manera física o papel, no se concibe en los tiempos actuales la realización de esta tarea portentosa de información sin contar con un proceso de sistematización de los datos así como de sus procesos, aspectos que están medianamente desarrollados con el sistema tradicional y que por tanto requieren de desarrollos adicionales a los existentes.

Aplicativo del software y de las bases de información institucional

La herramienta web actual, *feedback*, tiene problemas de estabilidad, información y reporte. Esto disminuye la participación y confiabilidad de los resultados. *Feedback* es un desarrollo propiciado por la Universidad y licenciado a perpetuidad a su nombre pero que su licenciamiento debe ser renovado semestralmente. La licencia no soporta las actualizaciones que en un momento pudieran necesitarse. Los recursos que soportan el sistema provienen de la DNIC, entidad dependiente de la Vicerrectoría General.

Feedback “lee” y copia información de la programación académica en la que se relacionan cursos, docentes y estudiantes. De esta manera los resultados son altamente dependientes en su validez y confiabilidad de la consistencia o ausencia de errores en dicha programación académica que, como se ha dicho, no vincula a TODOS los docentes a los cursos sino, generalmente aquel con funciones de carga de notas.

Las quejas y sugerencias más recurrentes de la aplicación (unas dependientes del software y otras de la información académica que la Universidad tiene en sus bases de datos) son las siguientes:

- Reiteradamente el sistema se “cae” antes de culminar la encuesta.
- El sistema no es amigable.
- Debería poder hacerse desde la casa de los estudiantes.
- Hay incoherencias e inconsistencias en los resultados (reporte de evaluación de profesores en año sabático, no evaluación de algunos docentes, no evaluación de profesores cátedra u ocasionales, por ejemplo).
- Existen profesores “evaluados” por un solo estudiante y el resultado final lo determina esa sola “evaluación”.
- Aquellas sedes con deficiencias en la capacidad tecnológica instalada, tienen mayores dificultades en su realización.

Un aspecto neurálgico para la utilización de los resultados, es el que *feedback* solamente fue concebido para tomar la opinión de los estudiantes en un punto del tiempo (en cada ocasión), y a continuación procesar los datos y entregar los resultados (limitados) que el mismo aplicativo y su instrumento determinan, pero no permiten lograr automáticamente

un trazado histórico acumulado de seguimiento a lo largo del tiempo, ni de los cursos, ni de los docentes todo lo largo de su carrera. En el caso de necesitarse esta novedad, es necesario contratar con la empresa el desarrollo informático que esto supone.

Participación de los estudiantes en las encuestas

Así las cosas, casi sin excepción, además de la detección de múltiples quejas de los diferentes actores en aquellas partes del proceso que les afecta (o que le es inconveniente), lo único en lo que es posible obtener datos de manera más o menos organizada, es en el grado (pobre) de participación que tienen los estudiantes en cada periodo académico.

Un hecho reiterado es la pobre participación de los estudiantes y la escasa representación de los objetos de evaluación, o sea los cursos, en los resultados finales.

La evaluación de *cursos y docentes*, como su nombre lo indica (se asume) pretende que los estudiantes expresen su opinión sobre los cursos y los docentes con los que se estuvieron en contacto durante el periodo académico o durante la formación pero, por infortunio (y allí está uno de los grandes problemas que es necesario corregir) el aplicativo carga desde las fuentes primarias o “sistemas informáticos de la Universidad” (programación académica en registro) **los cursos** que han sido programados en el periodo académico ligados generalmente a **un docente** responsable de elevar las notas ante el mismo. Este docente no necesariamente es aquel que desarrolla o desarrolló el curso. Ya sea por que el docente no aparece como responsable de reportar las notas, o por que hay cursos que son dictados simultáneamente o de manera fraccionada por más de un docente (cursos multidocente), ésta metodología (“*cursocéntrica*”) naturalmente propicia que haya docentes no programados en el sistema para la evaluación dado que operativamente éste no es el centro de la evaluación; es un accidente en el sistema.

Así las cosas, la única manera de explorar la “participación” de los estudiantes con el sistema reinante se da a través del cociente entre los **cursos programados** y los **cursos** que son finalmente **evaluados**. Para que se tenga idea de la magnitud y dificultad que ello genera (que además es otro de los grandes generadores de obstáculos en el momento de la aplicación dadas las grandes concurrencias que ocasiona), la sede Bogotá programa en promedio un poco más de **106000** cursos para evaluación en cada periodo (!), bajo la estimación que cada uno de sus aproximadamente 25000 estudiantes de pre y posgrado evaluarán las cuatro (4) asignaturas que en promedio inscriben para cada periodo; esto significa que el sistema informático programa para la Universidad en su totalidad aproximadamente 180000 “evaluaciones” en cada periodo. Ver tabla 1.

Un sistema adecuado debería focalizarse en la evaluación de **todos** los docentes (como centro de la misma), ya que esto no puede funcionar como “muestras representativas de docentes”, y debería poder establecer secundariamente qué porcentaje de las asignaturas o cursos fueron evaluados y qué porcentaje de la población estudiantil participó.

Tabla 1. Participación en la evaluación de cursos y docentes por parte de los estudiantes en términos de la fracción de los cursos programados (en programación académica) que fueron objeto de evaluación, por vía física y por vía *online*, durante los años 2000, 2001, 2002, 2006 y 2007. . Fuentes (Informes Bogotá, Manizales, Medellín.)

Sistema de evaluación	Periodo de Evaluación	Número de cursos programados sede Bogotá	Número de cursos evaluados sede Bogotá	Participación en la sede Bogotá %	Participación en la sede Medellín %	Participación en la sede Manizales %	Participación general en forma física %	Participación general en forma online %
Medio físico	2000 - II	67470	48000	71,14%				
Medio físico	2001 - II	117464	75177	64,00%				
Medio físico	2002 - II	117698	75327	64,00%				
Online	2003	S I N D A T O						
Online	2004	S I N D A T O						
Online	2005	S I N D A T O						
Online	2006 - I	112678	46812	41,54%	24%			
Online	2006 - II	109218	19341	17,71%	28%			
Online	2007 - I *	113171	36273	32,05%	36%	38.3%		
Promedio		106283	50155	48.41%	29%	38.3%	66.38%	30.44%
Límites				17.7% - 71.14%	24% - 36%			

- En 2007-1, las facultades de Ciencias, Ciencias Económicas, y Medicina Veterinaria y Zootecnia realizaron encuestas en medio físico.

Como puede observarse en los datos disponibles consignados en la tabla 1, en el periodo 2000 a 2007, el porcentaje de evaluación de los cursos programados nunca superó el 71% con promedios que fluctuaron entre el **29% y el 48%**, a pesar de la existencia durante ese periodo de estímulos e incentivos de diverso tipo en las diferentes sedes. En cada sede se han identificado facultades con tendencias a participaciones reducidas (muy abajo del promedio general) y otras en las que ésta es ligeramente superior.

Si bien la participación en las evaluaciones de manera física es en promedio un poco más de dos veces mayor por la vía *online*, la participación promedio de la forma física no supera el 67%. Donde se ha podido estimar ello con relativa exactitud (referencia Manizales), la participación de los estudiantes de posgrado es la mitad de la de los estudiantes de pregrado (33.3% vs 66.8%).

Gracias a un trabajo adicional de investigación y de análisis realizado en la dirección académica de la sede Bogotá, con datos solicitados a la firma desarrolladora del software, se pudo establecer suplementariamente el porcentaje de los estudiantes matriculados que respondieron al menos una encuesta; como puede observarse en la tabla 2, que consigna dichos resultados, ni el porcentaje de evaluación de los cursos programados, ni el

porcentaje de estudiantes matriculados que completaron al menos una encuesta, superan el 50% durante los siete periodos registrados.

**Tabla 2. PARTICIPACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE CURSOS Y DOCENTES - SEDE BOGOTÁ
2007 -II a 2010-II**

Fuente. Dirección académica sede Bogotá 2011.

PERIODO	Total Evaluaciones Programadas	Total Evaluaciones Ejecutadas	Tasa de Participación*	# Estudiantes que respondieron al menos a una encuesta	Tasa de estudiantes que respondieron al menos a una encuesta	Total estudiantes matriculados
2007 -II	96975	47562	49%	13554	51%	26404
2008 -I	97243	50881	52%	14960	55%	27183
2008 -II	186130	89560	48%	13481	50%	26748
2009 -I	37152	10462	28%	10413	38%	27139
2009 -II	112089	43043	38%	11596	43%	27192
2010 -I	107492	49605	46%	14561	52%	28143
2010 -II	106020	41856	39%	12728	46%	27923
PROMEDIOS	106157	47567	43%	13041	48%	27247

- La tasa de participación es el cociente entre las evaluaciones ejecutadas y los cursos programados para evaluación.

Por otro lado, según lo reveló el informe de la Dirección Académica de la sede Bogotá (referencia), los costos de la evaluación por cada periodo para la sede, se incrementan dos y media veces por vía física cuando se la compara con la vía online (13 millones por periodo académico en forma física, vs 5.3 millones vía online).

En resumen, por ninguna de las vías, las tasas de participación de estudiantes y de cursos evaluados han sido adecuadas. El método físico genera, en promedio, 2.2 veces más participación que el método *online* pero realizarlo físicamente tiene un costo financiero 2.5 veces mayor.

Ahora bien, hay multitud de explicaciones a esta pobre participación, que como se observó en su momento en la sede Bogotá no responde a la introducción de incentivos “extrateóricos”⁶. Estas se pueden referir a una serie de aspectos dados por el mismo sistema de participación existente (obligatoriedad, deber, instrumentos, formas e insumos para la participación), pero sobre todo dados por la apreciación que tiene el estudiantado sobre que, con o sin su participación, las cosas que pudieran mejorar y que ellos han señalado de manera reiterada en dicha evaluación, han permanecido inamovibles; la participación finalmente no afecta en ningún sentido (o al menos no es evidente), ni a los cursos, ni a los docentes, ni a los propios estudiantes²⁰.

En relación a las primeras explicaciones, con excepción del reciente estatuto estudiantil en sus disposiciones de bienestar y convivencia²¹, que señala como la evaluación de los docentes es un deber, un derecho y una oportunidad de los estudiantes para canalizar sus iniciativas, no han habido elementos normativos explícitos que estructuralmente faciliten, propicien, estimulen u obliguen a dicha actividad.

Visto de manera integral y operativamente, la evaluación docente debería ser un derecho, un deber y una obligación fundamental CORRESPONSABLE entre estudiantes, docentes y la Institución de educación. Uno de los aspectos a tener en cuenta en la formulación del modelo radicará en promover, facilitar, incentivar u obligar a los estudiantes (y profesores) a participar en los procesos de evaluación a través de estrategias de diferente índole, amén de la atenuación de los obstáculos existentes en especial la falta de credibilidad del sistema reinante.

De la dificultad en la utilización de los resultados existentes.

Dada la falta de declaración de la conceptualización de la iniciativa, las dificultades que experimenta tanto el instrumento como la aplicación de las encuestas y la manera como es presentada la información, es virtualmente imposible poder verificar de manera sistemática el efecto, al menos académico, de la *evaluación de cursos y docentes* en el quehacer del cuerpo profesoral de la Universidad Nacional de Colombia.

Para muchos Docentes y Departamentos de la Universidad, pero como un hecho reiteradamente referido en educación superior latinoamericana²², la evaluación docente es un proceso con un resultado más, necesario, pero anodino, que debe ser incorporado en la evaluación integral docente, o sea un requisito administrativo generalmente concebido como condición para acceder a promociones, permanencia laboral, renovación de nombramiento, cambios de dedicación, otorgamiento de comisiones, distinciones y estímulos académicos o asignación de puntaje salarial (en la UNC según el Acuerdo 136/93).

Como lo exploraremos más adelante, si los usos o finalidades dados a la evaluación SOLO se concentran en la adquisición de beneficios a los docentes (administrativos o salariales) y no en acciones de mejoramiento, todo el sistema finalmente se distorsiona y no logra los efectos que finalmente se persiguen²³.

Además, el instrumento actual arroja una calificación final (numérica) en la que la discusión es si se “pasa” la evaluación o la posición ordinal que el docente tiene en relación con sus pares, pero no le permite fácilmente identificar (y menos jefe de unidad académica o a la Institución) cuál o cuáles de los aspectos calificados es necesario y posible mejorar o en cuáles hay que tomar medidas concretas inmediatas, mediatas o a largo plazo. La evaluación de cursos y docentes, por tanto, no permite hacer ningún ejercicio formal de planeación para el mejoramiento a ningún plazo.

Implicación o los efectos de todo el proceso

Por infortunio los reportes consolidados de los resultados, que podrían ser entregados tan rápido como dentro de las siguientes 48 horas a la realización de la encuesta, son

Preparado por JAIRO ECHEVERRY RAAD Profesor Asociado Facultad de Medicina

conocidos por el docente mucho tiempo después de ocurrida la evaluación, o al menos en un momento en el que esa información ya no es útil en la programación o planeamiento de las asignaturas o cursos, ya que generalmente ocurre hacia la mitad del periodo siguiente. Eventualmente esta debe estar disponible para adjuntarla a la demás documentación requerida en los trámites administrativos (renovación, promoción, etc)

No se han establecido políticas (o al menos regulación) sobre el impacto o los efectos reales que dicha evaluación genera en relación con los docentes (incentivos, sanciones, compromisos de mejoramiento, etc), sobre las asignaturas (revisión, eliminación, compromiso de mejoramiento), sobre los estudiantes, sobre el propio plan de estudios y sobre el programa curricular. Esto se ha traducido en que el efecto de la evaluación sea posiblemente anodino, no revestido de interés (ni intrateórico, ni extrateórico) para las partes y en que su realización luce como poco costo-efectivo.

Para resumir la “*evaluación de cursos y docentes*”, ha quedado restringida a una encuesta de opinión estudiantil, con participación no representativa de éstos y con información parcial, única e incompleta de la realidad de los cursos y los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, consignada en los informes (generalmente inoportunos, tardíos, aislados y expósitos) que son enviados por la firma desarrolladora del software a las diferentes unidades académicas.

En virtud de lo anterior, en el proceso de calificación periódica del desempeño a la que se someten los profesores para cada evento administrativo en la carrera docente (renovación de contrato, promoción, etc), es muy probable que los resultados de dicha *evaluación de cursos y docentes* no jueguen un papel importante o protagónico, o al menos sistemático, en las decisiones que dicho proceso de calificación llevaba a cabo.

Aunque no fue objeto de evaluación específica, es razonable pensar que la calificación que suelen hacer los Directores de Unidades académicas en este proceso, con sus criterios un tanto amplios y ambiguos, y que toman la *evaluación de cursos y docentes*, pueden o están interpretados a discreción del Director de turno y naturalmente no concluyen en un ejercicio sistemático tendiente a identificar las áreas de desempeño del docente que pueden ser objeto de mejoramiento.

Las conclusiones puntuales con fines operativos, tras esta introducción, podrían ser las siguientes:

1. No existe en los anales documentales de la UNC, conceptualización y estructuración explícitamente declarada en relación con un modelo de evaluación docente con principios de integralidad, ni la formulación de perspectivas de evaluación, ni la definición de criterios de evaluación y sus ponderaciones, ni los mecanismos explícitos de retroalimentación así como tampoco el emprendimiento de acciones de mejoramiento en el talento docente.
2. Hasta hace muy poco, no existía normativa que hiciera explícito el carácter de deber, derecho y oportunidad que tienen estudiantes y profesores como

individuos corresponsables del proceso evaluativo en aras del mejoramiento de la comunidad académica.

3. La *evaluación de cursos y docentes*, es un proceso incompleto y que carece de credibilidad, que se encuentra restringido a la exclusiva aplicación en cada periodo de una encuesta a estudiantes (o sea desde una sola perspectiva), y que no es seguido de acciones priorizadas sistemáticas de mejoramiento en un marco institucional de oportunidades estratégicas y por lo tanto, no es posible establecer el verdadero efecto que esta evaluación ha tenido en los cambios de la calidad docente.
4. El único instrumento de calificación con que se dispone, además de su extensión inconveniente, construido para otros momentos y contexto, si bien parte de unos criterios que pudimos finalmente identificar, explora una variedad de factores no exclusivamente docentes pero, inconvenientemente aporta a una calificación final reuniendo todos esos factores atribuibles exclusivamente al docente. Así las cosas, es imposible determinar de dicha calificación cuánto le compete directamente al docente y en últimas cómo utilizar la información para su mejoramiento.
5. Tras acciones pendulares de la aplicación de la encuesta (desde lo físico hasta lo online) el proceso no se encuentra sistematizado, ni automatizado y tiene procesos y procedimientos diferentes para cada una de las sedes de la UN. Además de la inestabilidad del software que se suele utilizar, amén de las deficiencias o insuficiencias de la plataforma informática con que cuenta la UN y las demás falencias conceptuales e instrumentales referidas previamente, la participación tradicional de los cursos evaluados y de los estudiantes que evalúan no suele ser superior al 50%.
6. El modelo de evaluación docente implícito existente en la UNC, se podría resumir como aquel que necesita la calificación de los estudiantes a través de una encuesta, como un insumo adicional no ponderado y no operacionalizado de la lista de requisitos administrativos para cumplir con la renovación de contrato, el cambio de categoría, las promociones y futuramente con el puntaje salarial.

7.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA



Evaluación docente integral con fines de mejoramiento

EDIFICANDO

Elementos normativos de soporte de la
iniciativa

Se presentan los elementos normativos institucionales que enmarcan y contextualizan la propuesta.

[Bogotá, Marzo de 2011]

Nota de equidad de género.

En este documento, así como en todas las partes constitutivas del modelo, se emplea la denominación genérica en masculino solamente por razones de coherencia estilística. Es política de la Universidad Nacional de Colombia respetar y valorar la orientación inclusiva de todos los géneros y las opciones sexuales posibles en una comunidad académica.

Elementos normativos comentados para la formulación del modelo

El Decreto 1210 del 28 de junio de 1993, por el cual se reestructura el régimen orgánico especial de la Universidad Nacional de Colombia, refiere en su **Artículo 24**. Estatuto de personal académico: “En lo relativo al régimen de profesores universitarios de carrera, el estatuto de personal académico tendrá en cuenta lo siguiente:

... e) El sistema de evaluación será integral, periódico, público, mediante la utilización de criterios objetivos y de mecanismos que garanticen la igualdad de tratamiento y el derecho de controversia sobre las decisiones.

En los considerandos del acuerdo 136 del CSU, del acta 22 del 21 de diciembre de 1993, por el cual se reglamenta el Sistema de Evaluación para los profesores universitarios de Carrera de la UNC, se refiere que la Universidad debe promover y apoyar el desarrollo de las capacidades de cada uno de los miembros y aprovechar esas capacidades. La evaluación ayuda a impulsar el mejoramiento individual e institucional.

En su Artículo 1. “ La evaluación debe cubrir todas sus actividades académicas: docencia, investigación, extensión, asistencia, dirección académica y cualquier otra que le sea asignada por la Universidad. Esta se apoyará en: Programa de trabajo, informe de actividades y en la información suministrada por la dirección central de las Universidad, las facultades y los institutos interfacultades”. En su Artículo 2, se delinear los procedimientos, pero de manera un tanto amplia que permite una enorme variabilidad en su aplicación.

Según el Acuerdo 035 del CSU de 2002 (Acta 018 del 17 de diciembre), por el cual se adopta el Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional de Colombia, en su Artículo 4. Misión del personal académico, se refiere: El personal académico de la Universidad Nacional de Colombia tiene como misión contribuir a la apropiación, producción, difusión y socialización de los conocimientos, las tecnologías, las artes y la cultura, y la formación de futuros miembros de las comunidades profesionales y disciplinarias del país, a quienes deberán dotar, dentro de un marco ético, de las herramientas conceptuales y metodológicas, y de las destrezas necesarias para el ejercicio de sus funciones profesionales o académicas, en un contexto de cambios culturales, científico-técnicos, sociales y económicos, con el propósito de contribuir a la consolidación de la democracia y a la construcción de la nación colombiana en una perspectiva universal.

Ahora bien, el Estatuto de Personal Académico (Acuerdo 016 de 2005 CSU), en sus disposiciones en relación con las promociones docentes establece que un docente debe “obtener una evaluación integral aprobatoria de su desempeño académico”, y en su artículo 21 cuando se refiere a dicha evaluación refiere que “la evaluación es un proceso permanente **cuya finalidad** es examinar el desempeño de los docentes en todas sus funciones, de tal manera que si hubiera fallas en éste se puedan detectar y corregir oportunamente. En el Artículo 27: El **sentido** de la evaluación es la construcción permanente de una cultura académica orientada al desarrollo y mejoramiento personal e institucional, mediante la puesta en evidencia de los resultados y procesos asociados con actividad, gestión, y producción académica. “La evaluación se realiza para que los estudiantes tengan la posibilidad de opinar acerca del proceso académico y de los actores que lo integran, enfocándose en el mejoramiento institucional y de la misma academia”. “Todos los docentes serán evaluados anualmente y de MANERA INTEGRAL al terminar el período de nombramiento o cuando solicite su promoción. Los resultados de la evaluación serán la base para la permanencia, la renovación del nombramiento y las promociones. El Consejo Académico reglamentará las evaluaciones de que trata el presente artículo, teniendo en cuenta la productividad académica en docencia, investigación y extensión”.

Según el Estatuto General (Acuerdo 01 de 2005 CSU), “es deber de todos los profesores universitarios de carrera desarrollar actividades de docencia. Son actividades de docencia: preparar e impartir clases; evaluar y atender estudiantes; preparar material didáctico; dirigir y ser jurado de tesis de postgrado, entre otras actividades”.

De manera paradójica, tal vez por las limitaciones inherentes de la normativa, no son “deberes” investigar o hacer extensión a pesar de que estos son también principios misionales en la UN y por consiguiente serían funciones misionales de sus docentes.

Es posible entonces que, desde la normativa tradicional, la investigación y la extensión deban ser estrategias pedagógicas implícitas en y de la docencia, sin embargo esto contrasta nítidamente con el acento que la UNC y la educación superior han puesto desde tiempos recientes a la investigación como función principal por sobre la formación. Tal contraste se ve materializado, entre otros, durante el proceso de incorporación de nuevos docentes, así como en el régimen de asignación del puntaje salarial por “productividad” que claramente reconoce con superioridad los productos investigativos por sobre la formación o la docencia.

Esta discordancia entre los acentos normativos y los políticos reales (posiblemente de coyuntura), hacen en principio difícil establecer el perfil genérico del docente integral de la UNC que se persigue, al menos en relación con la ponderación que la docencia, la investigación y la extensión tendrían, y que determinarían el paradigma necesario para un proceso de evaluación integral que justamente pretendería establecer el desempeño de un docente en esas funciones misionales para la formación de talento humano, la producción de conocimiento y la aplicación de ello en la solución de problemas del país.

¿Deseamos profesores con profundos conocimientos disciplinares y metodológicos que dado esto les permitan aportar o preservar el conocimiento y la cultura, o profesores que tengan impacto formativo en sus estudiantes a través del proceso de enseñanza

Preparado por JAIRO ECHEVERRY RAAD Profesor Asociado Facultad de Medicina

aprendizaje de temas curriculares en los que la investigación y la extensión son conexos al proceso? La respuesta a esta pregunta trasciende al alcance de este documento, tiene implicaciones de política académica medular, pero es una discusión que es necesario propiciar para llegar a los acuerdos necesarios que concreten cuál es el tipo fundamental de universidad que queremos, de las muchas posibles ^{24,25,26}, no solo para perfilar el verdadero paradigma docente que es deseable o necesario sino para que, en el marco de nuestra diversidad y riqueza apuntemos a un mismo objetivo.

Aunque así no está explícito en la normativa, el común denominador de la docencia es que ésta es una actividad humana, de interacción bidireccional, entre docentes y dicentes. Una tendencia globalizada en este tema es la de que los profesores, a través de dicha interacción y centrada en el propio estudiante, deben dejar de enseñar y dedicarse a que sus estudiantes aprendan. Este aprendizaje no sólo debería ser el de aspectos teóricos memorísticos “enciclopedistas” sino la adquisición de herramientas que le permitan abordar con suficiencia nuevas preguntas en el campo aprendido.

Evaluar la calidad docente entonces, desde la normativa, desde la realidad y desde las tendencias actuales en educación, significaría establecer el grado o la calidad que pudo haber alcanzado la interacción docente –dicente, así como la efectividad de la misma en términos del aprendizaje logrado y obtenido sea que durante ese proceso se hayan realizado actividades de docencia pura, de investigación o de extensión.

Es claro entonces que desde la normativa vigente de la evaluación integral, si bien cubija el desempeño de los docentes en las tres funciones misionales:

1. No pondera ninguna de las funciones o determina alguna jerarquía de alguna sobre las otras.
2. Establece que la evaluación deberá ser anual
3. Establece que la evaluación deberá ser integral
4. Está dirigida operativamente a las tres funciones misionales pero la docencia queda ambiguamente colocada que entonces debe ser evaluada como “productividad académica en docencia” si saber a ciencia cierta de qué se trata ese aspecto.
5. La utilización fundamental del proceso es, en un modelo sumativo, lograr permanecer, renovar contrato o promocionarse académicamente.
6. En los aspectos en los que si hace claridad dicha normativa es en la definición de las instancias responsables de cada evaluación en función de cada proceso evaluativo integral:

El Consejo Académico: reglamentará las evaluaciones

El Consejo de Facultad: velará porque la evaluación y la comunicación de se realicen en tiempo oportuno.

Comité Tutorial: las evaluaciones de período de prueba.

Director del Departamento: evaluación anual, en concordancia con la expedida para el efecto por el Consejo Académico.

Comisión conformada por el Director del Departamento y dos profesores Asociados o Titulares en dedicación exclusiva nombrados por el Consejo de Facultad: renovación de nombramiento.

7. En términos generales la responsabilidad del proceso de evaluación integral reposa en el Decano, el Consejo de Facultad y en el Director de la Unidad Académica Básica según lo que se transcribe de dicha normativa: “El proceso de consolidación de las evaluaciones integrales para la renovación del nombramiento será iniciado por el Director del Departamento con noventa (90) días calendario de antelación a la fecha de vencimiento del período de nombramiento. Es responsabilidad del Decano velar por el cumplimiento de este proceso.
8. En relación con las promociones, las instancias son las siguientes:

Comité evaluador: Promoción de Profesor Auxiliar en dedicación exclusiva a Profesor Asistente en dedicación exclusiva.

El Consejo de Facultad nombrará un jurado conformado por el Director del Departamento y dos Profesores Asociados o Titulares en dedicación exclusiva, uno de los cuales deberá ser externo al Departamento al que pertenece el evaluado: Promoción de Profesor Asistente en dedicación exclusiva a Profesor Asociado en dedicación exclusiva.

Evaluación especial aprobatoria de un jurado de tres profesores titulares designados especialmente para el caso por el Consejo Superior Universitario: promoción de Profesor Asociado en dedicación exclusiva a Profesor Titular en dedicación exclusiva. Para este efecto se necesita la

Comisión integrada por el Director del Departamento y dos profesores Asociados o Titulares en dedicación exclusiva nombrados por el Consejo de Facultad, uno de los cuales deberá ser externo al Departamento al que pertenece el evaluado: Promoción de Profesor Catedrático Asociado a Profesor Catedrático Titular.

Comisión integrada por el Director del Departamento y dos profesores Asociados o Titulares en dedicación exclusiva nombrados por el Consejo de Facultad, uno de los cuales deberá ser externo al Departamento al que pertenece el evaluado: Promoción de Profesor Asistente en dedicación exclusiva a Profesor Catedrático Asociado.

En conclusión, desde la normativa existente, la evaluación docente debe ser anual, integral, de las tres funciones misionales y en donde participan activamente los docentes con su autoevaluación, su programa de trabajo académico, el informe de sus actividades y las calificaciones de su desempeño aportadas por los estudiantes, en cuyo proceso es importante las acciones, la ejecución y comunicación de resultados por parte de los directores de las unidades básicas. El modelo que se describirá, si bien concebido con intenciones de mejoramiento, está operacionalizado para que cumpla funciones sumativas o sea de promociones, renovaciones o permanencia en los cargos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA



Evaluación docente integral con fines de mejoramiento

EDIFICANDO

El modelo general

Se presenta el modelo general de evaluación docente que se ha concebido.

[Bogotá, Marzo de 2011]

Nota de equidad de género.

En este documento, así como en todas las partes constitutivas del modelo, se emplea la denominación genérica en masculino solamente por razones de coherencia estilística. Es política de la Universidad Nacional de Colombia respetar y valorar la orientación inclusiva de todos los géneros y las opciones sexuales posibles en una comunidad académica.

El modelo general

La presente propuesta no parte de cero. No desconoce las bondades y las dificultades del instrumento y el proceso existente previamente en la UNC. Para ser consistente con su filosofía, parte de todo ello intentando que dicha propuesta mejore lo presente.

En la construcción del mismo, se ha tenido en cuenta las tendencias en los modelos generales recurrentes observados en evaluación educativa universitaria, aspecto que fue establecido tras una profunda revisión de la literatura universitaria indexada así como aquella que reposa en los documentos disponibles vía web en universidades de vanguardia nacional e internacional, las normatividades institucionales existentes, la experiencia llevada a cabo por la Universidad Nacional de Colombia en particular en los últimos 10 años, su proyecto educativo institucional (contenido en sus planes de desarrollo 2008-2010, 2010-2012), las nuevas apuestas de cambio curricular y estatutarias en implementación, y el contexto del docente actual inmerso en un programa curricular y en una comunidad académica particular.

La presente idea, aún en construcción y desarrollo, pretende ser una solución INSTITUCIONAL que ha intentado contemplar todas las perspectivas, ámbitos y necesidades, en el marco de la normatividad vigente, desde la teoría de la gestión humana, el sistema de evaluación integral, y el desarrollo de escalas de medición, y cuya meta fundamental es contribuir en el mejoramiento continuo de la CALIDAD DOCENTE en la Universidad Nacional de Colombia (UNC).

La intención de este manuscrito consiste en referir el modelo general que se ha concebido, en su estructura y en su proceso, como una propuesta a la UNC, así como la metodología de construcción y validación progresiva de sus diferentes componentes.

Dadas las necesidades de declaración explícita, el uso fundamental que se le deberá dar a toda la información recabada mediante este modelo y sus instrumentos, **tendrá como objetivo** o finalidad la toma de decisiones formativas que conduzcan a mejorar o cualificar la docencia en primera instancia, y más adelante lo propio de la investigación y la extensión. Por su misma naturaleza y basado en evidencias no deberá dársele un uso diferente a éste por cuanto ello genera una distorsión y perversión del modelo²³.

Dada de la necesidad de hacer explícito el modelo, sus propósitos, objetivos y demás elementos constitutivos, en este caso particular de la educación que se provee en la UNC, en donde el estudiante es el centro del proceso educativo, **la evaluación debería enfocarse en establecer la calidad o los resultados de la interacción de los docentes**

con sus estudiantes con el fin de cualificarla progresivamente. Más adelante esa evaluación deberá extenderse a las otras funciones misionales universitarias o sea que una vez se cuente con dicha información se podrá tener la verdadera “evaluación integral” docente.

Tomando textualmente una reciente propuesta de la Vicerrectoría General al respecto, “la evaluación debe verse como la apreciación sistemática del desempeño de una persona, en función de las actividades que cumple, de las metas, y resultados que debe alcanzar así como de su potencial de desarrollo. La evaluación es un medio a través del cual se pueden detectar potencialidades para mantenerlas y desarrollarlas y/o debilidades para corregirlas y superarlas”¹⁰.

Según algunos autores²⁷, la evaluación de los docentes debería ser el fruto de la investigación sistemática, periódica y permanente de la actividad de éstos, y debería ser hecha de manera competente, comprometida y seria, con los siguientes atributos:

1. Debe estar dotada de integralidad y honestidad.
2. Debe ser siempre respetuosa de las personas.
3. Debe actuar con la responsabilidad que significa tener en cuenta los efectos de las actuaciones que de allí se derivan.
4. Siempre debe tener como meta el bienestar general.
5. No debería tener otra intención de que todo el resultado obtenido se dirija hacia el mejoramiento del docente, de la institución y por ende de la Sociedad.

Toda evaluación ya sea de las estructuras, los procesos, o resultados, se debe concebir tanto en función de los valores, la misión y la visión de la institución (en este caso de educación superior), como en los marcos normativos nacionales al respecto. Estos aspectos, como es de conocimiento, para el caso colombiano y de la Universidad Nacional de Colombia, han sido declarados tanto en la Ley 30 de 1992, en el Decreto 1210 de 1993 y en toda la normatividad y propuestas hechas en la UNC según se refirió en el capítulo correspondiente ^{10, 12, 15}.

Recientemente se han aprobado acuerdos de reforma curricular y de estatuto estudiantil y dicha evaluación debe tener en cuenta los paradigmas allí señalados.

La teoría general que domina el presente diseño parte de un modelo de gestión humana que se desarrolla y perfila al interior de los sectores productivo, industrial y empresarial a lo largo de la segunda mitad del siglo XX, y que hace su aparición tímida, desde hace relativamente poco, en el ámbito de la educación²⁷, y se apoya además en la teoría general del desarrollo de escalas de medición.

Las dificultades de incorporar la evaluación y este modelo en los sectores educativos y de salud (sectores tradicionalmente cobijados con ciertos “privilegios” - autonomía, libre cátedra, libre pensamiento), se sincronizan con las voces de algunos que consideran la evaluación académica y de los docentes como la más explícita expresión del neoliberalismo extendido al aula de clase²⁸. Sin embargo hay claridad de que el problema de la evaluación no radica en ella en si misma, en los modelos utilizados, ni en los

instrumentos, SINO EN LOS USOS QUE SE LE DAN²³, que justamente distorsionan o pervierten la iniciativa.

Aun así, la evaluación de la academia y los docentes, son una pieza clave para el éxito de la propia comunidad académica, del sistema educativo y de la Sociedad misma²⁹. Sin embargo, en el idealismo necesario, la evaluación de todos los aspectos, ámbitos, componentes, estructuras, procesos y resultados en educación superior, además de ser clave, de ser útil para la rendición de cuentas y para el mejoramiento continuo, es un indicador paramétrico de calidad de una institución de educación (y mucho más de educación superior) que persigue la excelencia en todos sus aspectos y productos³⁰, desenlaces tradicionalmente declarados por la Universidad Nacional de Colombia, al menos, en sus más recientes planes de desarrollo.

Ya que el ser humano es un individuo complejo, que tiene muchas facetas o dimensiones, la estrategia evaluativa deberá dar cuenta de esas dimensiones, pertinentes al proceso educativo, a través de diversas fuentes de información. Las fuentes de información, sistemáticamente construidas, deben ser válidas y reproducibles, y estar disponibles en el momento que la evaluación integral se emprenda.

Estas fuentes de información darán cuenta del quehacer académico, los emprendimientos, desarrollos, actividades, interacciones y resultados en las tres funciones misionales. Este “paquete” informativo, dadas sus características operativas, dará elementos parciales que deberán ser integrados y deberán ser retroalimentados al docente para que éste proceda a señalar, en el transcurso de dicho proceso evaluativo, las áreas en donde se muestran significativos avances y aquellas en donde es menester tomar acciones de mejoramiento. Las perspectivas de calificación son para algunos tan sustantivas del modelo que en ocasiones dichas perspectivas definen el propio modelo³¹.

Justamente, según algunos, el hecho de concentrar la “evaluación” en una sola mirada, en una sola y simple fuente de información (por ejemplo la calificación por parte de los estudiantes), que además de parcial es falible, han determinado dificultades en el desarrollo de esta iniciativas y no han conducido a acciones de mejoramiento que sean pertinentes y necesarias para los docentes ³².

Nuevamente, dado que la evaluación de seres humanos es un proceso sumamente complejo, y sin desconocer que en ocasiones es difícil disecar (a veces artificialmente necesario) los aspectos de evaluación, lo que debe quedar claro es que **el objeto (mejor el sujeto) de evaluación es el docente**, su ser, su quehacer y su interacción educativa. Este deberá ser visto, explorado, examinado o apreciado, en sus diversos atributos, por diferentes, y en ocasiones complementarias, perspectivas y puntos de vista que den cuenta integral de ese sujeto como ser humano, inmerso en una comunidad académica-científica y atado a un proyecto educativo (programa curricular), con unos saberes y competencias disciplinares y que finalmente se relaciona socialmente con cada uno de los actores y perspectivas. Para que todo este portentoso proceso pueda ser viable es necesario emprender un trabajo escalonado de creación, validación, implementación y refinamiento de cada uno de sus componentes, instrumentos, procesos y procedimientos, con escalamiento progresivo.

Preparado por **JAIRO ECHEVERRY RAAD** Profesor Asociado Facultad de Medicina

Los trabajos, arduos por cierto, para cada institución educativa, son los de señalar qué información del docente, naturalmente complementaria y agregativa, y qué atributos de éste pueden y deben ser apreciados por cada una de las perspectivas de calificación y por cada uno de los instrumentos, precisamente en su marco misional- normativo-curricular. Además, cómo reunir todo ello de manera que se tenga información útil y veraz que conduzca al mejoramiento permanente de su cuerpo docente.

Este ha sido llamado el MODELO FORMATIVO, en contraposición de aquellos que utilizan la información para la rendición de cuentas, la asignación de puntajes salariales, valoraciones de mérito, promociones académicas y auditorías llamado MODELO SUMATIVO, o aquellos que simplemente pretende conocer a profundidad el fenómeno sin ir más allá llamado el MODELO DIAGNÓSTICO que finalmente se realiza con fines de acreditación³³.

A continuación haremos una descripción general del modelo, su estructura, el proceso evaluativo, señalando los aspectos que en cada caso es necesario precisar y concebir progresivamente en el proyecto a futuro.

Estructura general del modelo evaluativo formativo que se propone.

En virtud de las funciones misionales de la UNC, un docente debería ser evaluado integralmente en el marco y en el cumplimiento de esas funciones misionales, esto es, en el desempeño en la docencia, en la investigación y en la extensión. Por lo tanto el modelo debería ser multidimensional y la información debe ser de naturaleza multifuente con los objetivos de retroalimentación y de mejoramiento.

A pesar de ello, la literatura indexada al respecto³⁴, señala que en la mayoría de los casos (98%) se explora el desempeño global docente-didáctico y en menor grado la participación y resultados en investigación (41%) y en producción científica (31%). No existe para nuestro conocimiento, la iniciativa de explorar el desempeño de los docentes en actividades de extensión universitaria.

Un aspecto que abre en dos la discusión es que la casi totalidad de las veces se evalúa la calidad de la docencia a través de un modelo **sumativo** para promociones y calificación de méritos, pero no se dan bonificaciones, o estímulos, u oportunidades para mejoramiento en la docencia en virtud de dicha evaluación. Este aspecto contrasta en la UNC con el modelo de reconocimientos y puntajes a la investigación y a la cualificación en niveles superiores de formación universitaria de su profesorado (maestrías, doctorados, etc).

El modelo deberá definir cuáles son los dominios, criterios y atributos que deberán ser apreciados, calificados o valorados, por cuál diversidad de perspectivas o fuentes, así como la naturaleza y características de esas perspectivas.

El aspecto medular del ejercicio determina, precisamente, la definición del paradigma de un buen docente (dominios, criterios, atributos y descriptores) en las tres funciones misionales y en el marco institucional, lo que en términos concretos significa declarar, al

menos inicialmente y con criterios de evaluación y ajuste los indicadores paramétricos de desempeño docente.

En términos más específicos los dominios tentativos a evaluar en el desempeño docente serán equivalentes a las funciones misionales y tareas del docente:

1. La Docencia. Entendido como las diversas formas de entender los métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje, los contenidos y su organización, la planeación y desarrollo, el clima y los materiales necesarios, y las estrategias de evaluación, en función del programa curricular donde está imbuido y del tipo de ser humano que se desea formar y entregar a la Sociedad.
2. La participación y producción científica, cultural, artística o académica.
3. La extensión social universitaria.
4. El desempeño en actividades académico-administrativas (cuando ocurran).

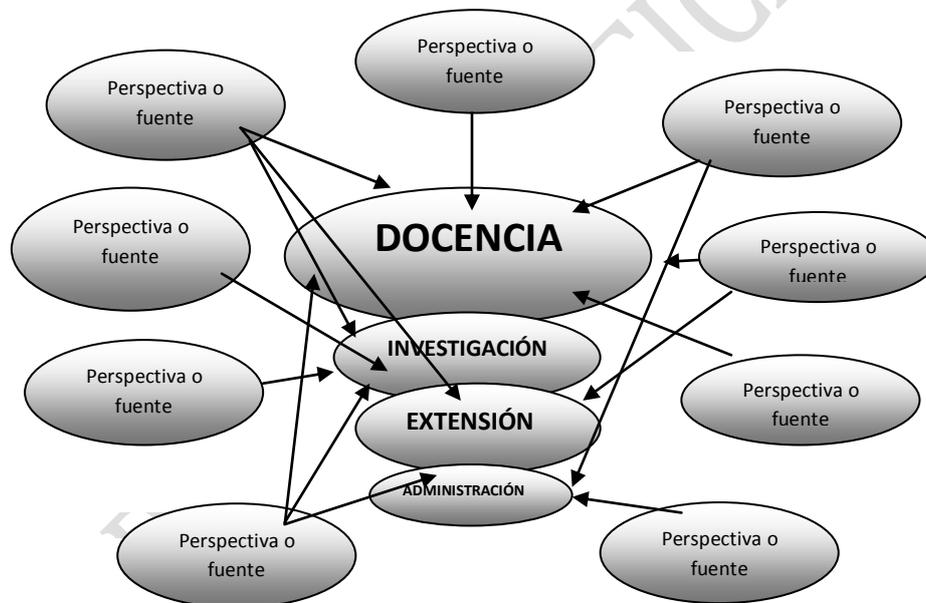


FIGURA. 1 Varios atributos docentes son apreciados o calificados por varias perspectivas o fuentes de manera individual, articulada y concurrente.

En su esencia, los dominios y sus atributos son vistos, apreciados o calificados por cada una de las perspectivas que son más pertinentes a dichos dominios y atributos, cómo lo muestra el diagrama. Un atributo puede ser calificado de manera individual o concurrente por uno o varios observadores. En este último caso el sistema integraría la información de diferentes fuentes.

Proceso de asa iterativa en la evaluación docente integral

Se ha considerado equivocadamente que la información, los datos o las calificaciones sobre el desempeño docente son por sí mismas “la evaluación”. La evaluación (ver figura siguiente) es un ciclo, o mejor, un círculo virtuoso (una asa iterativa), un proceso especializado y complejo del pensamiento humano³⁵ en el que unas realidades (aquellas arrojadas o contenidas en información) son entregadas (en este caso retroalimentadas al docente) y contrastadas o analizadas con relación a un estándar, patrón de referencia, paradigma o aspiración, tras de lo cual se define cuán lejos o cerca está esa realidad (en este caso el desempeño docente) de ese paradigma o patrón que, no sobra decirlo, es un constructo o sea que está determinado por la cultura, el contexto y el tiempo.

Una vez establecido ello se diseña un plan que permitirá consolidar las fortalezas y subsanar las debilidades a través de la realización de acciones puntuales de mejoramiento. Estas acciones deberán ser pertinentes a todos los ámbitos o dominios de evaluación. Con el advenimiento de otro proceso evaluativo, se repetirá el ciclo, esta vez evaluando el efecto de las medidas realizadas, los logros alcanzados y proponiendo o ajustando unas nuevas metas.

Gráfico 2. El modelo (bifásico, iterativo, formativo) de evaluación docente integral



JAIRO ECHEVERRY RAAD. Profesor Asociado

El modelo evaluativo integral deberá entonces (ASPECTOS A DESARROLLAR INSTRUMENTALMENTE):

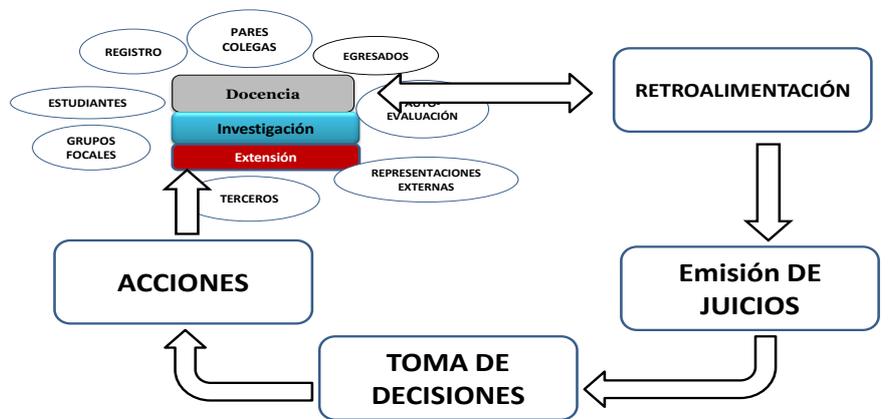
^d Algunos proponen que, conservando unos mínimos institucionales, ese constructo latente no puede ni debe ser estandarizado y más bien debe y puede ser construido de manera consensuada entre los docentes de una determinada disciplina, profesión o área académica.

Preparado por JAIRO ECHEVERRY RAAD Profesor Asociado Facultad de Medicina

- Definir, construir y validar los aspectos o características docentes que es necesario evaluar.
- Definir, construir y validar cada una de las fuentes y niveles de información a utilizar y qué información aporta cada una de ellas en relación con los atributos docentes a evaluar.
- Evaluar progresivamente el desempeño operativo de los instrumentos y el sistema de información.
- Establecer el proceso mediante el cual el docente se retroalimenta con la información aportada por las diferentes perspectivas (incluida la autoevaluación) y contenida en el portafolio de actividad docente.
- Hacer explícito el proceso mediante el cual se verifica el análisis de la información y el establecimiento de las fortalezas y necesidades de mejoramiento.
- Determinar la manera de elaborar y evaluar el plan de acciones de mejoramiento.
- Definir las oportunidades para la implementación de los planes de mejoramiento.




¿Cómo se visualiza el modelo EDIFICANDO una vez se disponga de todos los elementos de información ?



JAIRO ECHEVERRY RAAD, Profesor Asociado

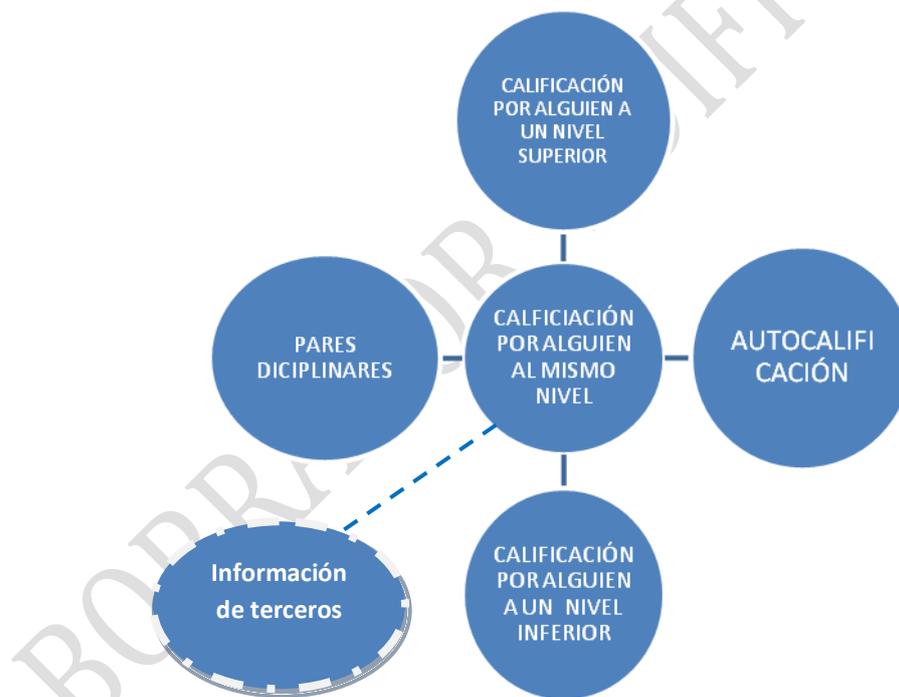
Gráfico 3. Cómo se visualiza el modelo con sus fuentes de información y sus procesos de retroalimentación.

Construcción y validación de las fuentes de información:

Según Appling y colaboradores³⁶, aunque suene tautológico, en la triangulación de al menos tres fuentes de información, las fortalezas de cada fuente podrían compensar las debilidades de otras haciendo ese grupo de fuentes más exactos, reproducibles, confiables y equitativos que si fuera una sola.

Para el caso de la calificación del desempeño docente, las fuentes de calificación podrán ser a diferentes niveles por ejemplo, un nivel jerárquico superior, por ejemplo, el jefe inmediato, director de departamento o Unidad académica, a un mismo nivel jerárquico por ejemplo, calificación de pares y autocalificación, y a un nivel jerárquico inferior como aquellas personas en condiciones de subordinación al docente como los estudiantes.

Gráfico 4. Fuentes de información para la evaluación docente integral en la docencia propiamente dicha* (Adaptado de Edwards³⁷).



(* Se han excluido de la gráfica las funciones misionales de investigación y extensión, así como la actividad académico-administrativa, sin embargo para cada una de ellas podrá ser definida un ideograma de las posibles fuentes y perspectivas de calificación).

Para cada una de estas fuentes el modelo construirá y validará los instrumentos correspondientes que sean pertinentes.

La siguiente es una lista sugerida³², de todas las posibles fuentes de información, que deberán irse recopilando (e irse preservando el histórico de la gestión) en espera del momento de la retroalimentación y la evaluación integral. Se señalan en negrilla las fuentes más usuales y reiteradas:

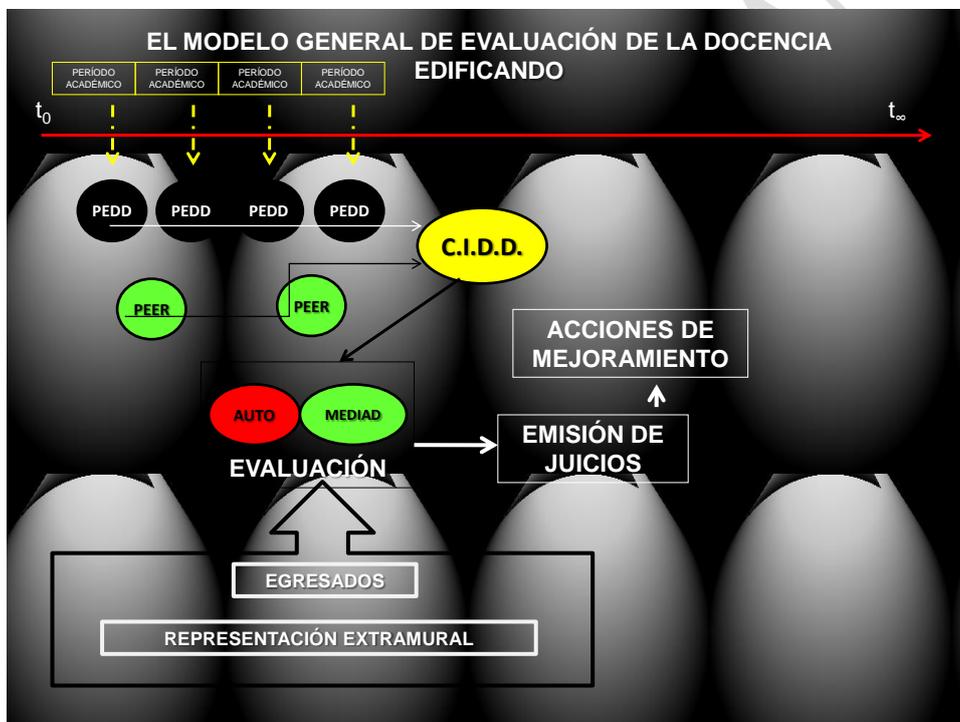
- 1. Una calificación por parte de los estudiantes de pre y posgrado con quien entra en contacto.**
- 2. Una calificación de docentes pares.**
- 3. Una Auto calificación.**
- 4. Calificación de mentores o de nivel superior, p ej: Director de Unidad académica.**
5. Calificación por expertos externos en el marco de docencia, investigación o extensión universitaria.
6. Registro de videos de la actividad docente.
7. Una calificación por parte de grupos de estudiantes.
8. Una calificación por parte de ex alumnos.
9. Calificación por parte de empleadores.
10. Calificación por administrativos, de funciones académico administrativas del docente.
11. Medición de resultados de aprendizaje en sus estudiantes.
12. Producción científica, técnica, tecnológica, artística, de innovación, cultural, etc.
13. Extensión remunerada – extensión solidaria.
14. Situaciones Académico-administrativas, cuando eventualmente ocurran.

En un ejercicio de escalamiento, el modelo propone ir incorporando y validando progresivamente una a una las cuatro primeras perspectivas, iniciando por la perspectiva de los estudiantes, siguiendo por la de pares, terceros y autoevaluación. Una vez este paquete básico de perspectivas este validado y funcionando, se incorporarán otras fuentes en función de las necesidades generales de la universidad o particulares de algunas áreas, facultades o sedes.

Ahora bien, sincronizando este modelo a los periodos académico administrativos con que cuenta la UNC, en donde los Decanos y Directores de Unidad Académica se establecen por espacio de 2 años, en relación con algunos de los usos que pudiere dársele a la información que este arroje, y en aras de ir consolidando progresivamente más y mejor información, se muestra en la figura siguiente un ideograma con relación temporal del

número de eventos de medición, desde cada una de las cuatro perspectivas principales, en relación con el proceso de autoevaluación mediada por la Institución.

Como se aprecia en la gráfica, en la medida en que se incorpore información desde todas las perspectivas, se permitirá y se dará más validez y precisión a las mediciones e indicadores y permitirá construir de manera escalada un indicador integrado (o integrador) del desempeño docente el cual podrá ser verificado a través del seguimiento retrospectivo y prospectivo. Cada una de las perspectivas señaladas como principales para el modelo (estudiantes, pares, terceros y autoevaluación), serán objeto de validación interna progresiva (cara, contenido, constructo, confiabilidad y sensibilidad al cambio) desde su concepción y una vez que estos sean aplicados repetidamente. El sistema construirá los procesos y procedimientos que hagan viable y pertinente la toma consensuada de decisiones de los profesores y sus mediadores con criterios de eficacia y factibilidad.



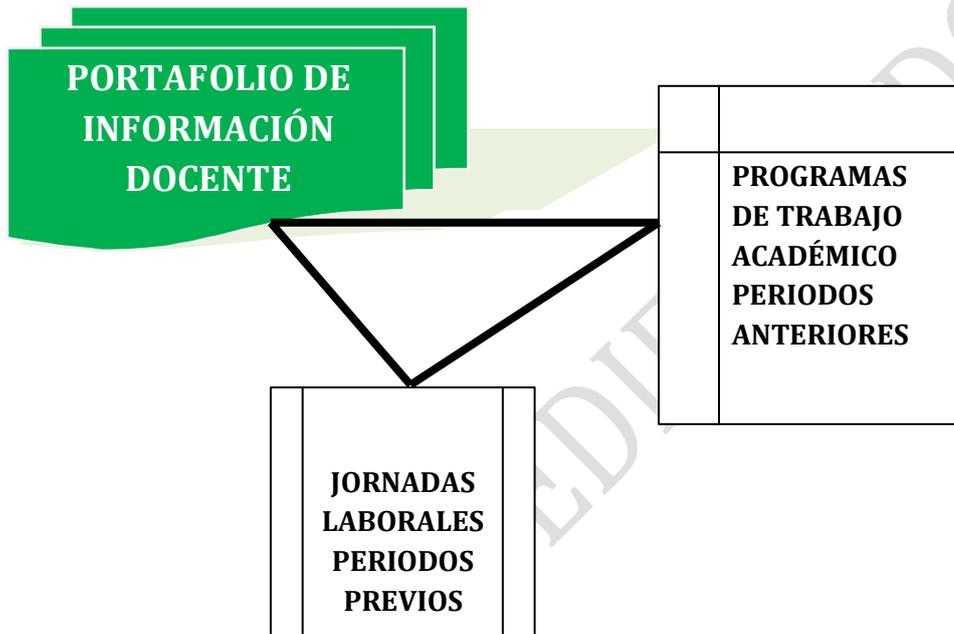
Gráfica 5. El modelo general de EDIFICANDO, sincronizando los momentos de evaluación de cada periodo académico y cada momento de evaluación con las perspectivas principales de evaluación. PEDD: Percepción estudiantil del desempeño docente, PEER: Evaluación por Pares, AUTO: Autoevaluación, MEDIAD: Mediación o Calificación por terceros. CIDD: Calificación Integrada del Desempeño Docente.

Elementos de información para la retroalimentación

En el momento de la retroalimentación, con la disponibilidad de la información necesaria, y en el marco de la evaluación integral, el Profesor, acompañado de un MEDIADOR

Preparado por **JAIRO ECHEVERRY RAAD** Profesor Asociado Facultad de Medicina

INSTITUCIONAL (par, alguien de otro nivel jerárquico por ej. director de dpto.), contará con el Portafolio de su actividad académica, el Programa de Trabajo Académico (PTA) y el Plan de Acción de Mejoramiento (PAM) del periodo anterior, todos los cuales estarán debidamente diligenciados, almacenados y disponibles en la plataforma informática que la Universidad dispondrá para los efectos. Los PTA y PAM se irán acumulando históricamente en el propio portafolio del docente y serán los elementos con los que el docente (acompañado o no), procederá en su momento indicado, al análisis y a la formulación de un nuevo PTA y un plan de mejoramiento académico para el siguiente año.



Gráfica. 6 Tres elementos documentales (portafolio de información docente, jornadas laborales y programas de trabajo académicos) del proceso de evaluación integral para la autoevaluación y la mediación institucional por parte de terceros.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA



Evaluación docente integral con fines de mejoramiento

EDIFICANDO

Definición de los criterios de evaluación

Se presenta el proceso y la metodología utilizada mediante los cuales se pudieron proponer los criterios tentativos de evaluación, la precisión de las perspectivas de calificación y el delineamiento general de cada uno de los instrumentos de medida.

[Bogotá, Noviembre de 2011]

Nota de equidad de género.

En este documento, así como en todas las partes constitutivas del modelo, se emplea la denominación genérica en masculino solamente por razones de coherencia estilística. Es política de la Universidad Nacional de Colombia respetar y valorar la orientación inclusiva de todos los géneros y las opciones sexuales posibles en una comunidad académica

Definición de los criterios de evaluación.

El modelo de Evaluación Docente Integral con Fines de mejoramiento (EDIFICANDO) es un modelo bifásico, circular, iterativo para la toma de decisiones de mejoramiento en las funciones misionales, que por vía web, proveerá y retroalimentará información integral, válida, precisa y oportuna al docente, sobre su³⁸. Esta información irá seguida del análisis y reacción por parte del docente en relación con dicha información multifuente y que, con la mediación de la misma Universidad, deberá generar la toma de decisiones viables y efectivas tendientes al mejoramiento o sostenimiento de su calidad docente.

Una de las piedras angulares del modelo y de los procesos, es justamente la posibilidad de contar con información integral, válida y precisa sobre el quehacer de cada docente, y que reposará en el denominado “portafolio de información”, el cual contendrá entonces datos, información o calificaciones acumuladas y ponderadas de trabajo desempeñado por el docente para cada periodo calificado.

De manera tradicional en la UNC, y generalizada en la inmensa mayoría de las instituciones de educación superior, esa información o calificación (inadecuadamente llamada “evaluación”) se ha restringido y ha descansado exclusivamente en la opinión de los estudiantes que es recogida en una encuesta, aspecto que por su misma naturaleza, significado y rendimiento operativo, dista de las cualidades o atributos que debe tener la información requerida (al menos en la integralidad) y por tanto, ha entrado en un círculo vicioso en el que dicha información no conduce a nada ya que está cubierta por un manto de incredulidad y desconfianza³³.

Las discusiones y debates existentes, la evidencia de buena calidad obtenida tras la revisión de la literatura y el relativo consenso, como se refirió en el capítulo anterior, han llevado a pensar que el aspecto medular en este modelo cuando se logre tener una visión del docente y simultánea de sus atributos desde varias perspectivas de calificación que le permita al sistema su triangulación y concreción en esa mirada integral **definido**.

Ahora bien, aun cuando la meta, la estructura y las maneras de dicha evaluación en relación con la docencia propiamente dicha han sido bosquejadas en el planteamiento del modelo general de evaluación, hemos encontrado que en la Universidad Nacional en particular, pero en la educación superior en general, una **falta de definición y explicitación de criterios sobre qué aspectos específicos del desempeño deben ser evaluados**. Es obvio que ante la falta de definición de ese paradigma docente, la formulación de sistemas, e instrumentos, se convierte en un ejercicio caótico y anárquico²³.

Dado lo anterior, y por considerarlo de vital importancia del trabajo subsiguiente, se tomó la decisión de abordar inicialmente la construcción de esos criterios del paradigma de la **función de docencia** propiamente dicha para luego extendernos en un ejercicio

progresivo de escalamiento y en fechas posteriores, pero mediante la misma metodología, a los respectivos de las funciones de investigación y de extensión.

El trabajo que se refiere a continuación, reiteremos, se concentra en los aspectos de evaluación de la docencia.

Dada la complejidad de dicha tarea y del tema que nos ocupa, o sea la explicitación de los criterios de evaluación, diseñamos la siguiente metodología:

Tomando como base los borradores de trabajo, creados en la facultad de ciencias de la Sede Bogotá hace algunos años^{17, 18}, y valiosos aportes de profesores con intereses y desarrollos en la materia³⁹, procedimos a buscar la existencia de criterios, factores, aspectos, o atributos de calificación de la docencia en las páginas web de universidades que fuesen referentes de la UNC ya fuese por sus coincidencias en organización, magnitud, naturaleza, fines o por su posición de liderazgo en los ámbitos nacional, regional y mundial³. El objetivo de dicha exploración era la de **enlistar** de manera relativamente exhaustiva los criterios de evaluación tenidos en cuenta por cada universidad o, en su defecto (lo que a la postre resultó como alternativa habitual) los ítems o preguntas que éstas contemplaban en su evaluación docente.

Una vez obtenida esta lista inicial (de 245 elementos) encabezada por los criterios UNC, en compañía del grupo de trabajo del laboratorio de psicometría de departamento de Psicología la Facultad de Ciencias Humanas de la UNC, se procedió a realizar un ejercicio de reducción de ítems por identificación de redundancias en los mismos hasta llegar a un volumen de 70 ítems, criterios o atributos. De estos 70 ítems, fueron descartados 20 que tenían pertinencia con las funciones de investigación y extensión y no propiamente de la docencia. La lista quedó finalmente constituida por 50 atributos de la docencia que fueron sometidos a la consideración de los docentes.

Con propósitos exclusivamente de organización práctica se procedió a la catalogación de cada ítem, atributo o pregunta al interior de alguno de TRES **DOMINIOS** GENERALES de evaluación, que en conjunto definirían el constructo de la calidad docente que han sido referidos por la literatura⁴⁰. Es claro que esos dominios son explicativos de la docencia, pero fueron encontrados varios atributos adicionales que se refieren al impacto, al efecto o a la efectividad de la docencia y que podrían ser atributos dependientes o integradores de dicha calidad. A este dominio lo denominamos de “ítems integradores”.

La teoría que subyace en este ejercicio es la de que hay una gran probabilidad de que al interior de esta lista de atributos, ítems o aspectos enlistados (independiente de en cuál dominio sean catalogados), se encuentren los elementos o los criterios de evaluación fundamentales o centrales de la docencia en educación superior y que, mediante el consenso formal de un grupo de profesores de la UNC consultados para los efectos, se podría llegar al refinamiento y precisión de dichos atributos hasta una serie de elementos que en su conjunto podrían definir o dar cuenta del paradigma tentativo de un “buen docente de la Universidad Nacional de Colombia”, o, cuando menos, a una base sobre la cual realizar los ajustes, adicionar o suprimir lo necesario hasta decantar ese aspecto sustantivo.

Posteriormente y de manera operativa e instrumental, cada atributo debería poderse transformar en el indicador, el reactivo, o la pregunta que haría explícita la calidad que cada docente tiene en dicho atributo desde una o más perspectivas de calificación.

Mediante una adaptación de la metodología Delphi ⁴¹, o sea aquella en la que se apela de manera sistemática al juicio (ciertamente intuitivo) de un grupo de expertos con el objeto de obtener su consenso de opinión, y con el concurso de un grupo de profesores de la UNC en cargos académico-administrativos convocados para tal fin, durante los meses de agosto a octubre de 2010 (ver tabla de convocatoria), se procedió a verificar el acuerdo por consenso sobre los siguientes aspectos:

1. El establecimiento, la precisión, la descripción y la definición operativa de los dominios fundamentales de evaluación de la función Docente, partiendo de la base de tres dominios explicativos y uno de desenlace sugeridos:
 - a. Dominio Humano-Social-Ciudadano.
 - b. Dominio Pedagógico-Didáctico.
 - c. Dominio Disciplinar-Profesional.
 - d. Dominio atributos integradores, de efectividad o impacto educativo.
2. Dentro de cada dominio la precisión, selección, ponderación o priorización de las características o atributos que las explican o que las componen.
3. La definición de la idoneidad, pertinencia o relevancia de cada una de las cuatro principales perspectivas de evaluación sugeridas (estudiantes, pares, terceros, autoevaluación) como elementos verificadores o calificadores de cada uno de los atributos finalmente seleccionados.

Dos informes finales describieron los referentes teóricos, los procesos, los procedimientos, los resultados de los consensos, los elementos de disenso, los resultados estadísticos y los resultados definitivos ^{42, 43}.

Convocatoria docente.

La fase inicial de esta parte consistió en presentar y dar a conocer a los profesores convocados, de las diferentes Sedes, el proyecto para el diseño, implementación y aplicación de un modelo de evaluación docente así como los grados de participación que se solicitaban. Este proceso se llevó a cabo con la información suministrada por las diversas dependencias de la Universidad, las cuales identificaron a aquellos docentes que en dicho momento ostentaban un cargo académico-administrativo en sus dependencias o que, de alguna manera, hubiesen tenido experiencia en la evaluación docente. Esta información incluyó los cargos de: Decanos, Vicedecanos académicos, Directores de Área curricular, Coordinadores de Área Curricular y Directores de Departamento así como docentes con iniciativas previas en estos temas de evaluación.

Consolidada la información, se procedió a establecer contacto a través de correo electrónico, tanto a la Unidad correspondiente, como al correo personal institucional del docente, siempre y cuando se tuviera esta información, en el que se hicieron conocer cuáles fueron los antecedentes que motivaron la creación del proyecto, el marco normativo institucional, marco teórico y marco metodológico, los objetivos, los alcances que este proyecto presupuesta y se solicitó la participación activa en el mismo.

Durante esta fase se obtuvo información de 233 unidades distribuida en 4 sedes de la Universidad (ver tabla siguiente). De las sedes restantes no se obtuvo información. Se envió información a 21 Facultades de las sedes mencionadas, 21 Decanaturas, 21

Vicedecanaturas académicas, 32 Direcciones de Área, 47 Coordinaciones curriculares y 112 Direcciones de Departamento o Escuela. En la tabla 1 se detallan estas cifras por Sede.

Tabla 1. Distribución de los datos de contacto por cargos académicos-administrativos y Sedes

Cargos A-A	Sedes				Total
	Bogotá	Manizales	Medellín	Palmira	
Decanaturas	11	3	5	2	21
Vicedecanaturas Académicas	11	3	5	2	21
Direcciones de Área	0	9	19	4	35
Coordinaciones de Curriculares	0	12	28	7	47
Direcciones de Departamento	57	19	28	8	112
Total	79	46	85	23	233

Con el objetivo de hacer eficiente la divulgación de la información y de emplear las herramientas tecnológicas actuales, se enviaron en total 393 correos masivos entre cuentas personales-institucionales y de unidades académico-administrativas, los días 12 y 20 de agosto de 2010. De los correos enviados 44 personas respondieron dicho mensaje, de estos 41 personas confirmaron su cargo actual, así como la recepción del mensaje y 3 personas manifestaron que actualmente no desempeñan dicho cargo. Veintitrés (23) correos fueron devueltos (principalmente porque la cuenta institucional se encuentra llena o saturada) y de 166 personas o unidades académico-administrativas, por algún motivo, no se recibió información. Adicionalmente se contó con la participación de 11 docentes de la Universidad quienes manifestaron su deseo en participar en el proceso de construcción del instrumento (dada su experiencia previa o interés), estas personas se hicieron presentes por motivos asociados, principalmente, a una divulgación o socialización interna hecha por cada unidad o dependencia al margen de la realizada directamente por el proyecto.

Un balance general de esta fase nos indica que se envió información e invitación a 244 personas, de las cuales 55 manifestaron haber recibido el mensaje, y lamentablemente no se pudo establecer un contacto satisfactorio con 189 personas. Al final 55 docentes, constituyeron el grupo inicial de validación por consenso (de cara y de contenido), y que fueron los que se tuvieron en cuenta de manera preferencial para continuar con la siguiente fase de validación^e. Una lista detallada de los docentes participantes, a quienes expresamos enormes agradecimientos, se encuentra en el anexo respectivo al final del presente documento.

^e Aun así, cada uno de los productos intermedios y las nuevas encuestas, fueron enviadas a los 244 contactos originales.

Preparado por **JAIRO ECHEVERRY RAAD** Profesor Asociado Facultad de Medicina

Fase de Validación de Dimensiones

El objetivo general de esta fase fue proponer, definir y validar de manera consensuada las dimensiones fundamentales que componen el "deber ser" de un docente de la Universidad Nacional de Colombia en la DOCENCIA, las cuales al final darán fundamento **al qué** de la evaluación en el marco del modelo propuesto. La estrategia adoptada para llevar a cabo este objetivo, en el que se destaca principalmente la validación de las dimensiones, es a través de una participación activa y democrática de los docentes que aceptaron continuar con este proceso, luego del reclutamiento ya referido. No sobra decir, que todos los aportes fueron tenidos en cuenta sin ponderación por el cargo administrativo que se ostentaba, preservando el anonimato y confidencialidad entre los participantes, a fin de eliminar el sesgo de liderazgo.

Al respecto, como se refirió, la dirección del proyecto en conjunto con el grupo de colaboradores del Laboratorio de Psicometría, propusieron, luego de una revisión exhaustiva de la literatura relevante, tres dimensiones básicas que pretenden englobar lo que inicialmente se considera aquello que conformaría el paradigma del docente en la docencia de la UNC.

Reiteremos que estas dimensiones son:

1. Humana, Social y Ciudadana.
2. Pedagógica.
3. Disciplinar-Profesional.

Una cuarta dimensión, de impacto o eficacia educativa, dada su naturaleza dependiente, será utilizada como elemento validador de las precedentes, así como de los instrumentos que se construyan, una vez que se disponga de información pertinente.

Los dominios fundamentales, fueron descritos y definidos operacionalmente, con el fin de ser sometidas a valoración y al juicio de los docentes que confirmaron su participación. La valoración hecha por los profesores arrojó datos de interés que se pudieron diferenciar entre cuantitativos y cualitativos:

Del primero, el docente calificaba de 1 a 5, siendo uno el menor valor y cinco el mayor, la relevancia, pertinencia y claridad del texto para cada una de las dimensiones, y del segundo, el docente tenía la libertad de proponer algunas observaciones, sugerencias y modificaciones de cada una de las dimensiones. Así mismo, se dio espacio para que se propusiera una nueva dimensión si se consideraba que existía alguna dimensión pertinente no contemplada.

Para esta fase se enviaron 55 correos de los cuales 18 evaluaron efectivamente las dimensiones, en 5 casos el mensaje fue devuelto por encontrarse lleno el recipiente electrónico de destino y del restante a la fecha no fue recibida información. En los siguientes párrafos se expondrán los resultados de esta fase.

La primera dimensión propuesta fue la **HUMANA, SOCIAL Y CIUDADANA**, la cual, después de las diferentes rondas quedó descrita y definida operativamente de la siguiente manera:

Descripción: *Busca evaluar aspectos como las relaciones interpersonales, el manejo de las emociones y demás características personales relevantes en la interacción y convivencia con sus alumnos, pares, administrativos, así como en la relación con el ambiente. Busca describir a una persona integral, que manifieste con su comportamiento y actitud aquellos principios*

valores que son aceptados cultural y socialmente, con el fin de que constituya un modelo a seguir por las personas con las que interactúa en su desempeño profesional.

Definición operacional: Es el dominio y la capacidad de aplicación de principios y valores sociales, ecológicos y humanos tanto en su labor de enseñanza, como en los diversos escenarios en los que debe interactuar y relacionarse con personas e instituciones. A través de esta dimensión se busca reconocer si el docente conoce, aplica y enseña los principios y valores sociales e institucionales, así como los derechos y deberes fundamentales que tiene como persona y como ciudadano, en un marco de respeto hacia el prójimo y las instituciones, conocedor de lo que la Sociedad espera de él. Tiene capacidades y habilidades de comunicarse, de relacionarse y trabajar en equipo.

La relevancia de esta dimensión, es decir la importancia que tiene evaluar este aspecto en el marco del modelo de EDIFICANDO, fue valorada como aceptable con un promedio de 3,94 sobre cinco puntos. La pertinencia, con la cual se busca establecer si la definición dada es o no es, lo que se quiere significar cuando se menciona Humano, Social y Ciudadano, fue evaluada como alta con 4,53 sobre cinco puntos. Finalmente la claridad o comprensión de la redacción dada, fue calificada como alta en 4,29 sobre cinco puntos. (Ver gráfica N°. 1).

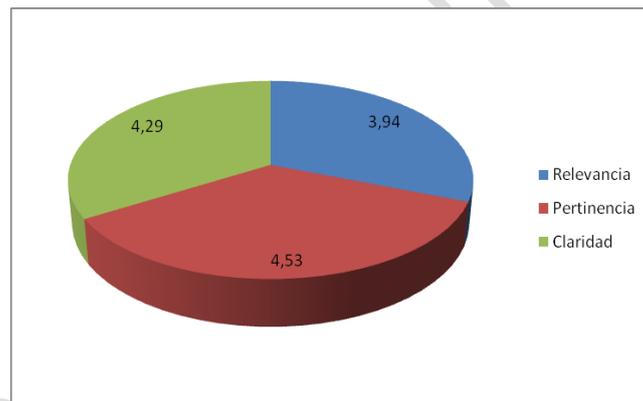


Gráfico 1. Promedio de los puntajes dados a la dimensión **HUMANA, SOCIAL Y CIUDADANA.**

La segunda dimensión, la **PEDAGÓGICA-DIDÁCTICA**, después de las sucesivas rondas fue finalmente descrita y definida operativamente como:

Descripción: Busca evaluar el proceso de acompañamiento, interacción y mediación que hace el docente en la formación integral de los estudiantes, demandándole una actualización permanente de sus conocimientos y de los diferentes tipos de herramientas que le permitan organizar su trabajo y transmitir la información de manera clara, objetiva, eficiente y eficaz a través de las estrategias más adecuadas y pertinentes.

Definición operacional: La manera en que el docente expresa su modelo pedagógico, es decir, las formas en que éste puntualiza y desarrolla el qué, el cómo y el cuándo de su docencia y el qué, el cómo y el cuándo de la evaluación del desempeño de sus estudiantes. Es la habilidad y/o capacidad de hacer uso de herramientas, estrategias y saberes disciplinares aplicados al proceso de enseñanza-aprendizaje; que orientan al estudiante en la construcción de sus propios conocimientos, actitudes y

valores, permitiendo de este modo que el estudiante desarrolle habilidades profesionales y éticas generando una formación integral y de larga vida. Es el impacto y la impronta educativa que el docente genera en sus estudiantes.

En el gráfico 2 se observan el promedio de las calificaciones dadas a esta dimensión. En ella se detalla que las calificaciones superan el promedio de 4,5 lo cual quiere decir que esta dimensión es altamente valorada por el grupo de docentes de la Universidad.

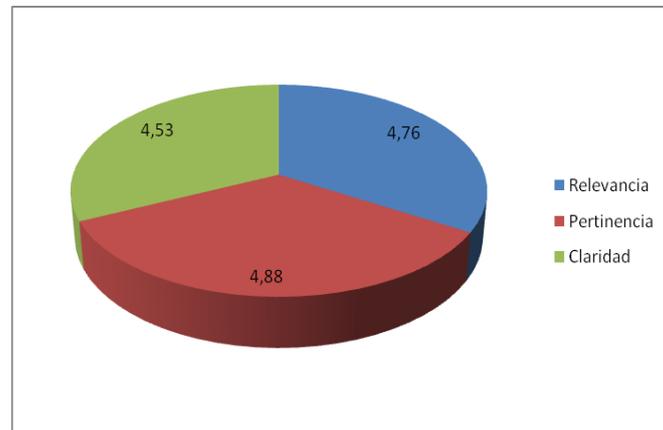


Gráfico 2. Promedio de los puntajes dados a la dimensión **PEDAGÓGICA**.

Finalmente, la tercera dimensión correspondió al aspecto **DISCIPLINAR-PROFESIONAL**, la cual después de las diferentes rondas fue descrita y definida operativamente así:

Descripción: Busca evaluar las competencias, habilidades, destrezas y conocimientos teóricos, prácticos y éticos adquiridos durante su formación y en el ejercicio profesional, así como, la aplicación de estos en el campo docente, laboral e investigativo.

Definición operativa: El Docente demuestra interés por la actividad académica e investigativa y actualiza sus conocimientos disciplinares o profesionales de manera permanente con el fin de tener dominio de los temas relacionados con su disciplina y saber, compartiendo sus conocimientos, vivencias, experiencias, y reflexiones con sus alumnos, convirtiéndose de este modo en un modelo de actuación profesional."

Los resultados obtenidos para esta dimensión se muestran en el gráfico N° 3. Al igual que la dimensión anterior, ésta fue valorada como altamente relevante y pertinente dentro del modelo a evaluar.

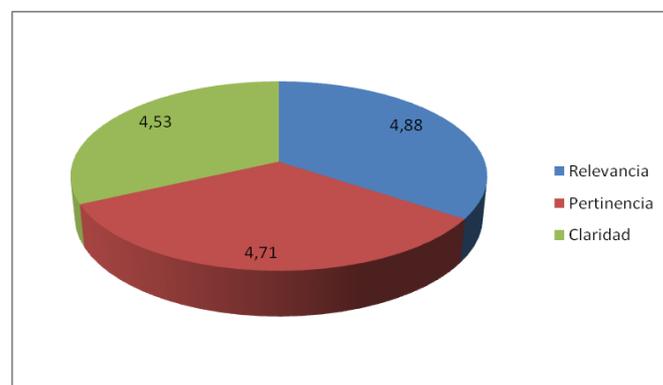


Gráfico 3. Promedio de los puntajes dados a la dimensión **DISCIPLINAR-PROFESIONAL**.

Los docentes aportaron dos dimensiones adicionales: Dimensión Ambiental y Dimensión de Pertinencia y compromiso con la UNC, cuya descripción y definiciones se transcriben a continuación.

DIMENSIÓN AMBIENTAL:

Descripción: Pretende evaluar las competencias teóricas y prácticas, que tiene el docente de manera transversal, durante su formación, experiencia, vivencial y en el ejercicio profesional, así como, la capacidad de relacionar estos en su desempeño focal, laboral e investigativo.

Definición operacional: El Docente ARTICULA LA DIMENSION AMBIENTAL al igual que otras dimensiones de la economía ecológica en su actividad académica e investigativa. Garantiza de esta forma la conciencia ambiental en el ejercicio profesional y aporta de manera positiva en el desarrollo con equidad frente a las acciones humanas en armonía con la capacidad de carga natural.

DIMENSIÓN DE PERTENENCIA Y COMPROMISO CON LA UNIVERSIDAD:

Descripción: Pretende evaluar el compromiso integral del docente con la Universidad. El docente cumple cabalmente con sus obligaciones y deberes académicos, sin embargo su compromiso va más allá, colabora en la administración universitaria, en asuntos de extensión no remunerada, en bienestar, en representación universitaria o profesoral, cuando se le propone.

Definición operacional: La actitud y capacidad del docente para desempeñar adecuadamente sus obligaciones y deberes académicos, pero más allá, muestra o tiene actitudes de compromiso y colaboración en actividades académico-administrativas, de extensión solidaria, bienestar universitario, representación universitaria y profesoral.

Estas nuevas dimensiones fueron sometidas a consideración en rondas adicionales, en las que se preguntó por su relevancia y pertinencia, sobre si podrían ser consideradas como un dimensiones adicionales o si podrían estar contempladas por alguna de las precedentes. Dados los resultados se tomó la decisión de ubicar esas dos dimensiones como descriptores, características, atributos o aspectos de la DIMENSIÓN HUMANA que fueron incluidas para la consideración respectiva en la tercera ronda de validación.

Dimensiones fundamentales ajustadas

Luego de la revisión realizada en la primera ronda de validación, se obtuvieron observaciones, sugerencias y críticas a las tres dimensiones inicialmente propuestas, las cuales fueron modificadas parcialmente en su conceptualización y definición, de acuerdo con las observaciones relevantes y pertinentes.

En la gráfica 4 se observan los resultados obtenidos en la primera ronda de validación, teniendo en cuenta la relevancia, la pertinencia y claridad de las dimensiones fundamentales, así mismo, en la gráfica 5 se observa las puntuaciones medias de las dimensiones en la primera ronda de valoración de las mismas. Con esta gráfica se pueden observar diferencias entre las puntuaciones medias en cada uno de los momentos de valoración.

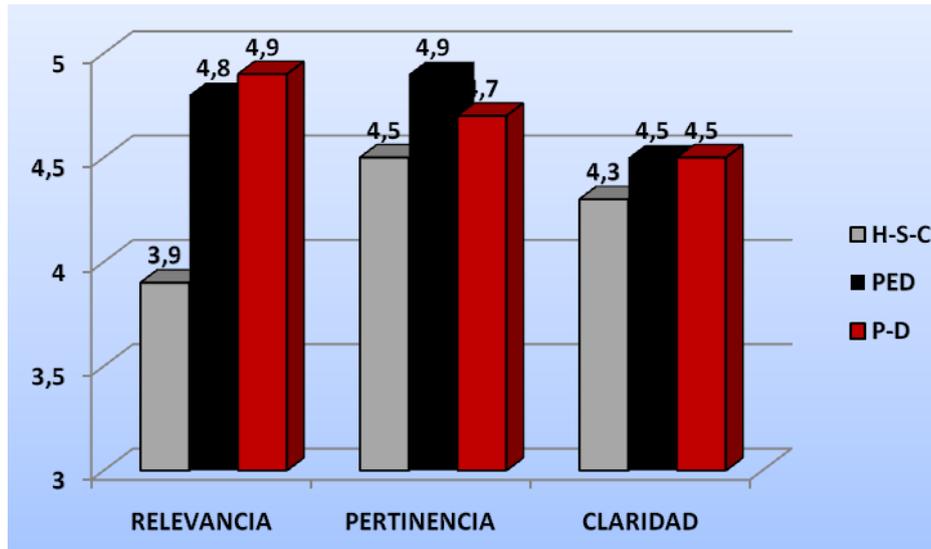


Gráfico 3. Calificación de cada una de las tres dimensiones fundamentales de la FUNCIÓN DOCENTE (H-S-C Humana-Social-Ciudadana, Ped Pedagógica, y P-D Profesional-Disciplinar) en la **primera ronda de validación**.

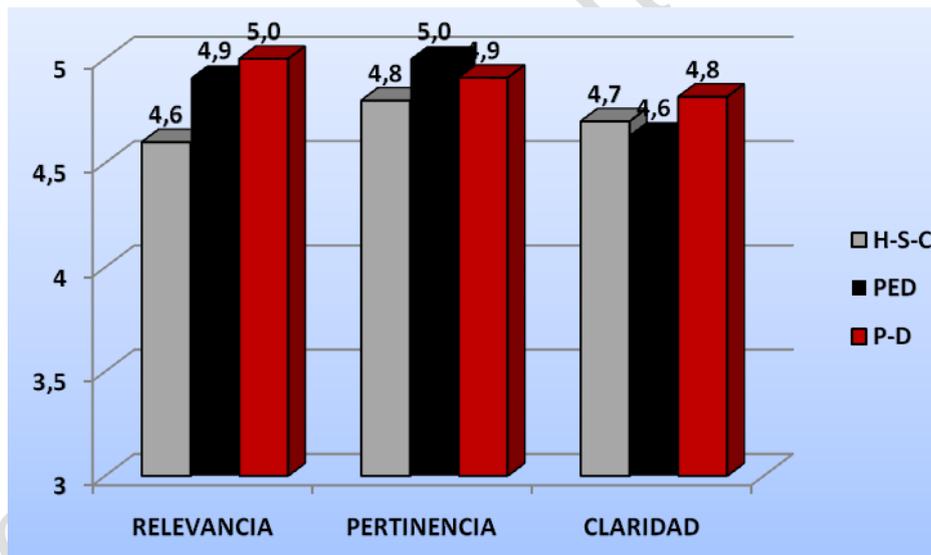


Gráfico 5. Calificación de cada una de las tres dimensiones fundamentales de la FUNCIÓN DOCENTE (H-S-C Humana-Social-Ciudadana, Ped Pedagógica, y P-D Profesional-Disciplinar) en la **segunda ronda de validación**.

Consenso alcanzado en los atributos y perspectivas de calificación de la función docente en la docencia

Fueron sometidos a consideración de los profesores un total de 50 atributos (incluidos en las cuatro dimensiones ya referidas) que teóricamente caracterizarían o explicarían integralmente esa función misional.

Les fue solicitado a los profesores, que calificaran en una escala de 1 a 5 la relevancia de cada atributo como “un descriptor adecuado de un docente de calidad de la Universidad Nacional de Colombia”. Con la intención de hacer más parsimonioso el número de atributos iniciales, se estimuló que se identificaran aquellos que se refirieran a atributos similares y además fueron tenidos en cuenta finalmente aquellos cuya calificación promedio fuese superior a 4 sobre 5, y donde se ostentase escasa variabilidad (o sea con un estrecho rango intercuartil). Se insistió en el hecho de calificar dicha relevancia independiente de la manera, o de las dificultades que entrañaran la obtención o la calificación de dicho atributo.

Tras este ejercicio la lista (ver tabla siguiente) quedó restringida a **42 atributos o características** de la función docente, de los cuales ocho (8) se refieren a aspectos del impacto educativo, 19 a aspectos de pedagogía o didáctica, 13 a lo atinente con elementos humanos, sociales y ciudadanos, y dos (2) en el terreno profesional-disciplinar.

En la última ronda fue solicitado que le fuese asignado a cada atributo o característica, aquella o aquellas de las perspectivas de calificación propuestas (estudiantes, pares docentes, autoevaluación o terceros) que tuvieran una mayor o mejor capacidad de calificar dichos atributos. Se hizo la salvedad de que un atributo podría ser evaluado por más de una perspectiva de manera simultánea.

En la tabla siguiente se registran las diferentes dimensiones, las diferentes características, atributos o aspectos a evaluar de la función docente así como cuáles de las perspectivas calificarán cada atributo que, en dicha tabla, figuran en la celda respectiva con una “x”..

En la metodología propuesta, serán construidos los instrumentos correspondientes de cada perspectiva de evaluación, teniendo en mente justamente los atributos señalados para cada perspectiva, empezando por la perspectiva de estudiantes, que será la primera en aplicarse e iniciar los procesos de validación interna, ajuste y afinamiento respectivos.

Durante el segundo semestre de 2011 y durante el primer semestre de 2012, harán este mismo tránsito los instrumentos de las tres restantes perspectivas, o sea, la calificación del desempeño por parte de pares docentes, por parte de terceros y la autoevaluación docente.

LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA, SON SERES INTEGRALES, CON LAS MÁXIMAS CALIDADES HUMANAS, PEDAGÓGICAS, DISCIPLINARES Y PROFESIONALES, Y CON RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO ECOLÓGICO E INSTITUCIONAL.					
		Perspectiva de calificación			
		Características, atributos o aspectos que explican cada dominio docente.			
		ESTUDIANTES	PARES docentes	AUTOEVALUACIÓN	TERCEROS
DOMINIO TEGRADOR O DE IMPACTO EDUCATIVO	1	Un docente de calidad es aquel que proporciona las herramientas necesarias para que el estudiante sea el cultor del su propio conocimiento futuro y su actualización. Aquel que privilegia la adquisición de herramientas que permiten la obtención de conocimiento por sobre la transmisión de ese conocimiento. Aquel que logra en sus estudiantes la adquisición de las competencias y las habilidades cognitivas e instrumentales para la solución de problemas.			
	2	Un docente de calidad es aquel que asume los principios que profesa y es coherente con ellos.			
		X	X		
			X	X	

	3	Un docente de calidad es aquel que es integro en lo personal, lo académico y en lo profesional.	X		X	X
	4	Un docente de calidad es aquel que inspira en el estudiante sus ánimos de estudio y desarrollo personal y profesional.	X	X		
	5	Un docente de calidad es aquel que es ejemplo de responsabilidad, equidad, justicia y justeza.	X	X		X
	6	Un docente de calidad es aquel que disfruta y goza a plenitud de su labor docente.	X	X		
	7	Un docente de calidad es aquel que enseña a pensar, a argumentar y a reflexionar críticamente.	X	X		
	8	Un docente de calidad es aquel que genera una experiencia educativa tan edificante que los estudiantes quisieran tomar actividades nuevamente con ese docente en el futuro.	X			
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA	9	Un docente debe hacer entender de manera clara y oportuna los objetivos o las competencias que la actividad académica supone.	X	X	X	
	10	Un docente debe seguir el diseño y los objetivos planteados en el <i>Programa Asignatura</i> .	X		X	x

	11	Un docente debe preparar con antelación los elementos necesarios para un adecuado desarrollo de las actividades académicas.	X	X		
	12	Un docente debe ser organizado en la planeación y en el desarrollo de las actividades académicas.	X	X		
	13	Un docente debe desarrollar estrategias de enseñanza concordantes con los objetivos propuestos	X	X	X	
	14	Un docente debe hacer comprensibles los contenidos de su actividad académica.	X	X	X	
	15	Un docente debe hacer un manejo óptimo del tiempo y acorde con el asignado en la asignatura, con una distribución adecuada entre aquellas actividades presenciales y las no presenciales pero relativas a la asignatura.	X			
	16	Un docente debe dar respuesta clara y oportuna a las preguntas o solicitudes que sus alumnos le planteen.	X		X	
	17	Un docente debe reservar el tiempo necesario para la atención y orientación de los estudiantes.	X		X	X

Preparado por **JAIRO ECHEVERRY RAAD** Profesor Asociado Facultad de Medicina

	18	Un docente debe incentivar la discusión en clase y de manera coherente con la temática planteada.	X		X	
	19	Un docente debe proveer retroalimentación formativa tras el proceso de evaluación o calificación de los estudiantes.	X		X	
	20	Un docente debe estar consciente y alerta del aprendizaje obtenido a todo lo largo de la interacción educativa (y no sólo en la evaluación final) y debe hacer los ajustes pertinentes en función de ello.	X		X	X
	21	Un docente debe utilizar los métodos de evaluación o calificación de los estudiantes, más adecuados y pertinentes a los temas tratados en la actividad académica.	X	X	X	
	22	Un docente debe tener claridad del grado de desarrollo o aprendizaje obtenido por sus estudiantes durante la actividad académica.	X	X		
	23	Un docente debe reconocer las dificultades de sus estudiantes y proceder de acuerdo a ello.	X	X	X	

	24	Un docente debe ajustar su docencia y su didáctica en función de los actores y escenarios que se le presentan.	X	X	X	X
	25	Un docente debe hacer una propuesta pedagógica adecuada (<i>Programa Calendario</i>) que le permita desarrollar los contenidos de la asignatura.	X	X	X	
	26	Un docente debe utilizar las nuevas Tecnologías de información como herramienta pedagógica.	X		X	X
	27	Un docente debe caracterizarse por su puntualidad en las actividades con las cuales se ha comprometido.	X		X	X
DIMENSIÓN HUMANA, SOCIAL Y CIUDADANA	28	Un docente debe caracterizarse por su puntualidad en las actividades con las cuales se ha comprometido.	X			X
	29	Un docente debe cumplir a cabalidad y, con responsabilidad, aquellas labores docentes con las cuales se ha comprometido.	X	X	X	X

	30	Un docente debe mostrar respeto por las inquietudes e ideas de todos aquellos con los cuales interactúe en su labor docente, así éstas sean contrarias.	X	X	X	X
	31	Un docente debe ceñirse a los lineamientos éticos enmarcados por la institución, la sociedad y su profesión.	X	X	X	X
	32	Un docente debe ser generoso con su saber.	X		X	
	33	Un docente debe crear las condiciones (ambiente) que favorezcan y potencien el proceso de enseñanza aprendizaje.	X	X	X	
	34	Un docente debe brindar información veraz y verificable, y estar en permanente actualización en las materias de su docencia.	X	X	X	
	35	Un docente debe saber oír, escuchar, entender o comprender las necesidades de las personas con las que se relaciona en su ejercicio docente.	X	X	X	
	36	Un docente debe procurar que todas sus relaciones estén amparadas por un clima de cordialidad.	X			X
	37	Un docente debe ser genuino y honesto tanto en su forma de ser, como en su forma de enseñar.	X	X	X	X

	38	Un docente debe estimular el trabajo en equipo.	X	X	X	
	39	Un docente debe mantener la compostura, serenidad y tranquilidad ante los problemas que surjan en la relación docente.	X	X	X	X
	40	Un docente debe ser firme en sus decisiones y estricto con las reglas que plantea (genera límites).	X	X	X	X
DOMINIO PROFESIONAL DISCIPLINAR	41	Un docente debe manejar con rigurosidad conceptual los contenidos de sus actividades académicas o sus asignaturas.		X	X	X
	42	Un docente debe estar al tanto de los desarrollos teóricos y científicos de su disciplina o profesión y de la asignatura que enseña, así como de las relaciones entre estos aspectos.		X	X	X

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA



Evaluación docente integral con fines de mejoramiento

EDIFICANDO

Encuesta de percepción estudiantil del
desempeño docente. epedd

Se presentan los descriptores, los textos introductorios y de instrucciones, así como las preguntas y las opciones de respuesta de la encuesta de percepción del desempeño docente en la docencia.

[Bogotá, marzo de 2011]

Encuesta de percepción estudiantil del desempeño docente. epedd

Una vez obtenida la matriz de atributos y perspectivas, como se refirió en el capítulo anterior, pudieron ser listados aquellos que podrían ser calificados por la perspectiva estudiantil que, finalmente, recogió 39 de los 42 atributos iniciales. Con estos atributos en mente y con la colaboración del grupo del laboratorio de psicometría del Departamento de Psicología de la Universidad Nacional de Colombia, se procedió en repetidas sesiones de discusión, a la transformación de dichos atributos o ítems, en preguntas o reactivos y a continuación la definición de sus opciones de respuesta.

Esta encuesta inicial, estuvo constituida por 33 preguntas y con ella se verificó un prueba piloto en la Sede Medellín en noviembre de 2010, evento que se realizó a continuación del proceso de encuesta tradicional de *la evaluación de cursos y docentes* con el instrumento y el software usuales.

Esta prueba piloto, cuya finalidad principal era probar el funcionamiento del aplicativo de software que el proyecto ha planeado, diseñado y construido paralelamente, quiso adicionalmente explorar el tiempo de diligenciamiento utilizado, la obtención de información cualitativa sobre la orientación de las preguntas, sugerencias a las mismas y se hizo una aproximación preliminar al grado de confiabilidad estadística de todo el instrumento.

Finalmente fueron evaluados 613 docentes con un grado de confiabilidad del 92% (Alfa de Cronbach). Con base en el análisis cualitativo de las sugerencias, el comportamiento de ciertas preguntas (mediante coeficientes de correlación entre ítems) y el análisis factorial de todo el instrumento, fue posible reducirlo a una lista de 17 preguntas que exploran 20 de los atributos iniciales⁴⁴, atributos que pueden observarse en la siguiente tabla.

	DESCRIPTOR DE LA FUNCIÓN DE DOCENCIA	Nº DE LA PREGUNTA DE LA ENCUESTA ESTUDIANTIL RELACIONADA CON EL DESCRIPTOR
1	Un docente de calidad es aquel que genera una experiencia educativa tan edificante que los estudiantes quisieran tomar actividades nuevamente con ese docente en el futuro.	1
2	Un docente de calidad es aquel que logra eficacia educativa de su actividad docente.	1-4, 17
3	Un docente debe incentivar la discusión en clase y de manera coherente con la temática planteada. Un docente de calidad es aquel que enseña a pensar, a argumentar y a reflexionar críticamente.	2

	DESCRIPTOR DE LA FUNCIÓN DE DOCENCIA	N° DE LA PREGUNTA DE LA ENCUESTA ESTUDIANTIL RELACIONADA CON EL DESCRIPTOR
4	Un docente de calidad es aquel que proporciona las herramientas necesarias para que el estudiante sea el gestor de su propio conocimiento y facilita la adquisición de las competencias, las habilidades cognitivas e instrumentales para la solución de problemas.	3
5	Un docente debe hacer comprensibles los contenidos de la asignatura.	4
6	Un docente debe preparar con antelación los elementos necesarios para un adecuado desarrollo de las actividades académicas. Un docente debe ser organizado en la planeación y en el desarrollo de las actividades académicas.	5
7	Un docente de calidad es aquel que se preocupa genuinamente por el aprendizaje de sus estudiantes y procura el mejor camino para ello.	6
8	Un docente debe preocuparse y estar consciente y alerta del aprendizaje obtenido a todo lo largo de la interacción educativa (y no sólo en la evaluación final) y debe hacer los ajustes pertinentes en función de ello. Un docente debe reconocer las dificultades de sus estudiantes y proceder de acuerdo a ello.	6, 11, 14, 15
9	Un docente de calidad es aquel que inspira y motiva en el estudiante sus ánimos de estudio y desarrollo personal y profesional.	7
10	Un docente de calidad es aquel que realiza una enseñanza integral, propiciando el hallazgo de conexiones de su asignatura con el plan de estudios del estudiante y con otros contextos	8
11	Un docente de calidad es aquel que disfruta y goza a plenitud de su labor docente.	9
12	Un docente debe hacer entender de manera clara y oportuna los objetivos o las competencias que la actividad académica supone.	10
13	Un docente debe seguir el diseño y los objetivos planteados en el <i>Programa Asignatura</i> .	10

	DESCRIPTOR DE LA FUNCIÓN DE DOCENCIA	N° DE LA PREGUNTA DE LA ENCUESTA ESTUDIANTIL RELACIONADA CON EL DESCRIPTOR
14	Un docente debe caracterizarse por su puntualidad en las actividades con las cuales se ha comprometido.	10
15	Un docente debe ser firme en sus decisiones y estricto con las reglas que plantea (generar límites).	10
16	Un docente debe dar respuesta clara y oportuna a las preguntas o solicitudes que sus alumnos le planteen. Un o una docente debe reservar el tiempo necesario para la atención y orientación de los estudiantes.	11
17	Un docente debe mostrar respeto por las inquietudes e ideas de todos aquellos con los cuales interactúe en su labor docente, así éstas sean contrarias.	12
18	Un docente de calidad es aquel que asume los principios que profesa y es coherente con ellos. Un docente debe ser justo, imparcial, genuino y honesto tanto en su forma de ser, como en su forma de enseñar.	13
19	Un docente debe proveer retroalimentación formativa tras el proceso de evaluación o calificación de los estudiantes.	15
20	Un docente debe utilizar los métodos de evaluación o calificación de los estudiantes, más adecuados y pertinentes a los temas tratados en la actividad académica.	16
	APRECIACION INTEGRAL GLOBAL SUBJETIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE	17

Elementos del cabezote de la encuesta de percepción estudiantil del desempeño docente, su introducción e instrucciones provisionales.

Nota de equidad de género. Aviso. (Una vez el estudiante ingrese al sistema)

En esta encuesta se emplea la denominación genérica en masculino solamente por razones de coherencia estilística. Es política de la Universidad Nacional de Colombia respetar y valorar la orientación inclusiva de todos los géneros y las opciones sexuales posibles en una comunidad académica.

Cabezote de la encuesta (Aviso, para iniciar)

La presente encuesta hace parte del modelo de evaluación docente integral de la Universidad Nacional de Colombia – EDIFICANDO -.

Pretende conocer su apreciación sobre el desempeño de los docentes con los que tuvo contacto en las actividades académicas inscritas durante el periodo académico que está concluyendo.

La información que aportará es confidencial y anónima. Su valiosa opinión, más la de otras fuentes, ayudará a construir una calificación integral de todos los docentes de la Universidad Nacional de Colombia, con el objeto de emprender acciones para el sostenimiento de la calidad, el mejoramiento continuo, y para los procesos administrativos de renovación de contrato, promoción de categoría, reconocimientos y puntaje salarial de los docentes.

Instrucciones (En hipertexto)

A continuación encontrará una serie de preguntas que exploran los atributos principales de la función docente, con diferentes opciones de respuesta. Podrá calificar de manera simultánea todos los docentes con quienes estuvo en contacto en relación con cada una de las preguntas.

Si responde toda la encuesta en un solo intento, es posible que se tarde entre 5 y 15 minutos en su diligenciamiento; sin embargo, esto dependerá del número de docentes con quienes tuvo contacto en el presente periodo académico.

Si por alguna razón no logra culminar la misma, podrá grabar (guardar) la información y retomarla para terminarla después.

Pinchando sostenidamente en la barra de desplazamiento podrá avanzar o desplazarse a lo largo de todas las preguntas, siendo esto a la vez un control visual que le estará señalando cuánto ha avanzado y cuánto hace falta para culminar.

Al finalizar y cerrar la encuesta se le entregará un certificado de participación con un número y código de barras que le brindarán beneficios en su proceso de renovación de matrícula.

Muchas gracias por su participación y contribución.

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA DOCENCIA.

Se presentan a continuación los 17 reactivos o preguntas de escogencia múltiple con sus opciones de respuesta y códigos, y las dos preguntas abiertas de la encuesta de percepción estudiantil del desempeño docente. Se debe reiterar que este instrumento aun es tentativo a pesar de haber surtido ya las fases de validación de cara y contenido mediante el consenso formal de un grupo de profesores. Este instrumento se irá refinando en la medida en que se verifiquen los otros tipos de validación (de constructo, confiabilidad y sensibilidad al cambio) una vez sean aplicadas a los estudiantes en versiones sucesivas, tras de lo cual podría ser factible la eliminación o adición de reactivos o preguntas.

Por el momento, todas las preguntas tendrán el mismo peso en la eventualidad de querer obtener, de todas o de algunas de ellas, una calificación numérica del desempeño, en algún tipo de escala. Este trabajo estará concluido una vez se dispongan de todos los instrumentos validados y una ponderación del peso de cada función misional y dentro de ellas el peso de cada dominio y de cada característica o atributo en particular.

DOMINIO	NÚMERO	PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA
	0	Calcule el número de horas en las que estuvo <u>en este semestre</u> en contacto con este docente, durante las clases, el estudio y las demás actividades académicas de las asignaturas tomadas con él * * Esta estimación tiene por objeto ponderar las respuestas de cada uno de los calificadores.	_____horas

DOMINIO	NÚMERO	PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA
U N O	1	¿Inscribiría con gusto otra actividad académica con este docente?	1. Sí 2. No
	2	¿El docente promovió en usted la argumentación o la reflexión crítica?	1. Sí 2. No
	3	¿El docente promovió la adquisición de diferentes herramientas para su aprendizaje autónomo?	1. Sí 2. No
	4	¿Con este docente aprendió con suficiencia y a profundidad lo tratado en las actividades académicas?	1. Sí 2. No
D O S	5	¿El docente preparó adecuadamente cada sesión o actividad?	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Siempre
	6	¿El docente se esforzó por que usted aprendiera?	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Siempre
	7	¿El docente inspiró o motivó su interés por los temas tratados?	1. Sí 2. No
	8	¿El docente propició que usted encontrara conexiones de los temas tratados con otros contextos o con otros contenidos de su plan de estudios?	1. Sí 2. No

DOMINIO	NÚMERO	PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA
T R E S	9	¿El docente mostró agrado y entusiasmo por su labor de enseñanza?	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Siempre
	10	¿El docente respetó las reglas y fechas acordadas para las actividades académicas incluidas las evaluaciones?	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Siempre
	11	¿El docente dedicó tiempo suficiente o adecuado para asesorar, orientar y aclarar dudas?	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Siempre 0. No se aplica
	12	¿El docente fue respetuoso con usted y tolerante con sus puntos de vista?	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Siempre
	13	¿El docente fue justo e imparcial durante las actividades académicas?	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Siempre

DOMINIO	NÚMERO	PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA
C U A T R O	14	¿El docente adecuó o modificó sus métodos de enseñanza según las necesidades de los estudiantes?	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Siempre
	15	¿Las evaluaciones hechas por el docente lo condujeron a mejorar su aprendizaje?	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Siempre
	16	¿Los resultados de las evaluaciones fueron un reflejo adecuado de su aprendizaje?	1. Si 2. No
U N O	17	El desempeño global de este docente fue:	1. Muy bajo. 2. Bajo. 3. Alto. 4. Muy alto

1. ¿Cuál fue el aspecto que más lo impactó o la principal fortaleza del docente que le ayudó a aprender en las actividades académicas?
2. ¿Qué podría haber hecho adicionalmente el docente para mejorar su aprendizaje o cuál es el aspecto en el que el docente debería mejorar su proceso de enseñanza?



Evaluación docente integral con fines de mejoramiento

EDIFICANDO

Variables necesarias para la carga del aplicativo del software, la publicación de los resultados y el ajuste, estandarización y ponderación de los instrumentos.
Rótulos de las variables y sus definiciones operativas

[Bogotá, marzo de 2011]

Variables necesarias para la carga del aplicativo del software, la publicación de los resultados y el ajuste, estandarización y ponderación de los instrumentos. Rótulos de las variables y sus definiciones operativas

Variables de carga

En el momento en que un estudiante acceda al sistema informático (en primer lugar Spedd), el software idealmente debería cargar (o leer y cargar de las fuentes respectivas existentes en la UNC) información histórica y actual con respecto a:

- a. El o los **docentes** que se calificarán y que tuvieron contacto con estudiantes a través de una actividad académica en el periodo.
- b. Los **estudiantes** que califican.
- c. De la o las **asignaturas**, actividades o cursos en las que el estudiante tuvo contacto con el docente en el presente periodo académico.

Mientras que toda esta información se va obteniendo, es importante señalar aquella que es imprescindible para ejecutar la aplicación, publicar los resultados y validar los instrumentos. De cada aspecto hay información imprescindible (que se señala en la lista subsiguiente con un asterisco) y otra deseable a fin de no perder información, precisar los detalles y poder adelantar, tanto investigación interna de los datos, como evaluaciones, validaciones y ajustes de los diferentes instrumentos de calificación.

a. El o los docentes que se calificarán:

Deberá recogerse (y actualizarse) cada semestre, el historial y el perfil académico del docente según la lista que se refiere adelante.

El sistema deberá tener un mecanismo que permita que sean mostrados y propuestos para calificación **SÓLO** los docentes **“activos”** para la docencia y ligados a alguna asignatura en el Sistema de Información Académica SIA..

Las novedades que pueden suceder, por ejemplo años sabático, comisión de estudios, licencia, retiro, fallecimiento, etc, deberá estar actualizada en las fuentes y cargada y acumulada en la base de datos institucional y de manera específica SIEMPRE ligada a un periodo académico en particular así eventualmente no ocurran calificaciones o encuestas de ese docente durante ese periodo.

Esta información, de manera general pero con el detalle que se requiera, será vital para estimar indicadores de eficiencia académica como la disponibilidad real de oferta en términos de números de docentes por estudiante, por áreas de análisis (UN, Sedes, Facultades, Departamentos, Unidades académicas etc), y las tasas de densidad de incidencia del tiempo docente disponible por unidad estudiantil y por periodo académico en esas mismas áreas.

Es de esperar, por ejemplo, que si el sistema detecta a un profesor para el semestre actual con una situación de “inactivo” para la docencia, como el disfrute del año sabático, se inactive la posibilidad de desplegarse la encuesta de estudiantes respectiva.

La información que el sistema almacenará en cada periodo del DOCENTE será: (en negrilla y con asterisco la información imprescindible)

- **Nombre*:**
- **c.c.*:**
- Dedicación docente (en horas o equivalente tiempo completo):
- Categoría docente: Titular, Asociado, Asistente, Instructor, Ocasional, Auxiliar de docencia, Monitor o Becario en funciones docentes.
- **Unidad académica Básica a la que pertenece*:**
- **Facultad*:**
- **Sede*:**
- Nivel de formación alcanzado: Pos Doctorado, Doctorado, Maestría, Especialidad de la salud, Especialización, Pregrado. Estudiante de posgrado o de pregrado.

- **ACTIVO PARA LA DOCENCIA*: Si , NO.**
- En caso de ACTIVO:
- Número y créditos de las asignaturas asignadas en este semestre (en pregrado):
- Nombre y código de las asignaturas asignadas
- Número y créditos de las asignaturas asignadas en este semestre (en posgrado):
- En caso de INACTIVO para la docencia
- Año Sabático
- Comisión de estudios
- Licencia remunerada
- Licencia no remunerada
- Retiro
- Pensión
- Otro

b. Del estudiante que califica.

- Nombre
- **Código**
- **Edad (años cumplidos)***
- **Género***
- **Programa curricular que adelanta***
- **Facultad ***
- **Sede***
- Número acumulado de créditos ya aprobados hasta el periodo anterior
- Créditos inscritos en el presente periodo
- PAPA hasta el periodo inmediatamente anterior.

c. De las Asignaturas, actividades o cursos en los que el estudiante tuvo contacto con el docente en el presente periodo académico

Serán desplegados el o los nombres y códigos de los programas calendarios de los programa-asignatura, su número de créditos y el acumulado durante el periodo en el caso de haber más de una asignatura, y una opción para QUE EL ESTUDIANTE señale si el **CURSO, que desarrolla** es compartido o dictado **entre** varios profesores. Toda la información será almacenada en la base de datos como

variables separadas ligadas a cada asignatura y una última variable que suma los créditos dictados en el periodo X .

- **Nombre de la(s) asignatura(s)***
- **Código(s) ***
- Créditos de cada asignatura
- **Curso dictado individual o entre varios profesores***

Con el objetivo de realizar apropiadamente los análisis estadísticos de la información recopilada para cada una de las aplicaciones del instrumento inicial (epedd) y de los subsiguientes, una vez iniciado su funcionamiento, es necesario establecer la manera en que los datos serán dispuestos en un archivo para bases de datos, de manera tal que facilite su manipulación, trabajo y análisis posteriormente. Una base de datos en un sentido muy amplio, se compone y establece una relación entre las “variables” y los “casos”, el conjunto de datos recopilados y organizados, es lo que se llamará matriz de datos, aquí las variables se organizan de manera vertical y los casos (los docentes) de manera horizontal tantas veces como éstos sean calificados. A continuación se da una estructura general en la que los datos deben ser organizados, una vez sean migrados o exportados, para su análisis.

La organización del contenido obtenido a través del instrumento epedd contempla esta estructura general para organizar la información, en particular, los casos serán cada uno de los docentes calificados en cada momento de la evaluación, éste está integrado por el (N) número de docentes activos académicamente (con carga académica de acuerdo con la información reportada por el S.I.A, DNIC, UNIVERSITAS XXI, SARA, ETC) de la Universidad Nacional de Colombia a nivel nacional. Las variables son los valores que tomará cada uno de los casos en cada uno de los componentes, dominios o ítems calificados o evaluados y de los aspectos asociados a estos componentes.

Para fines prácticos las variables se han dividido en dos grupos: el primero son los datos de identificación e interés de la materia, el docente y el estudiante como del momento de recolección de la información, el segundo grupo se compone de las preguntas de la encuesta y se registra de acuerdo con las opciones de respuesta establecidas en el instrumento para cada pregunta. La base de datos deberá contener para cada una de las preguntas de identificación así como las preguntas de los cuestionarios los códigos numéricos asignados a las respuestas.

A continuación se indican las variables necesarias y mínimas que compondrían la base de datos del instrumento epedd, las cuales pueden ser obtenidas y calculadas a través de los sistemas de la Universidad Nacional de Colombia y de la aplicación del instrumento. Se propone un nombre de variable, su etiqueta y su descripción:

Edad_est (Edad actual del estudiante): Corresponde a la edad actual calculada del estudiante al momento de la evaluación del instrumento. Está puede ser calculada a partir de la fecha de nacimiento y la fecha de la evaluación.

Edad_doc (Edad actual del docente): Corresponde a la edad actual calculada del docente al momento de la evaluación del instrumento. Esta puede ser calculada a partir de la fecha de nacimiento y la fecha de la evaluación.

Gen_estu (Género del estudiante): Sexo biológico del estudiante. Este se debe enmarcar en la categoría “masculino” o “femenino”.

Name_doc (Nombre del docente activo de la UN): Son los nombres y apellidos de los docentes activos con carga académica en el período académico en el que se realiza la evaluación y sobre quien recae la calificación.

Name_est (nombre del estudiante evaluador): Son los nombres y apellidos del estudiante que realiza la calificación.

Peri_eva (periodo de evaluación): Corresponde al periodo en el que se realiza la aplicación y calificación del instrumento SPEDDD, coincide con el periodo académico.

Sede_est (sede de la Universidad del estudiante): Es el nombre de la sede donde está inscrito el estudiante que realiza la calificación, esta puede ser: Amazonas, Bogotá, Caribe, Medellín, Manizales, Orinoquia, Palmira y Tumaco, así como las que posteriormente sean indicadas por la Universidad.

Sede_doc (sede de la Universidad del docente): Es el nombre de la sede donde está adscrito el docente calificado, esta puede ser: Amazonas, Bogotá, Caribe, Medellín, Manizales, Orinoquia, Palmira y Tumáco, así como las que posteriormente sean indicadas por la Universidad.

Uab_doce (unidad académica básica del docente): Es el nombre de la Unidad Académica Básica donde está adscrito el docente evaluado, esta puede ser departamento, escuela o instituto a nivel nacional.

Name_ma (materia o actividad académica): Es el nombre de la materia o actividad a cargo del docente evaluado por la cual el estudiante calificador reúne los elementos con los cuales evaluar. Por lo tanto es la misma materia vista por el estudiante y dictada por el docente evaluado.

Id_doc (Número del documento de identificación del docente): Corresponde al número de cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o documento de identificación del docente activo de la Universidad que es calificado.

Id_est (Número del documento de identificación del estudiante): Corresponde al número de cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o documento de identificación del estudiante que realiza la evaluación.

Id_mat (código de la materia): Corresponde al código designado a la materia, programa o actividad académica tal como aparece en el S.I.A. Está relacionada con el nombre de la materia y es el código de identificación de la misma.

Cat_doc (tipo de categoría de vinculación del docente): Es el tipo de categoría que el docente activo tiene con la Universidad, esta se indica de acuerdo con lo establecido por la Universidad en: Titular, Asociado, Asistente, Instructor, Ocasional, Auxiliar de docencia, Monitor o Becario en funciones docentes.

Ded_doc (Dedicación del docente en horas o su equivalente de acuerdo con su vinculación): Corresponde al número de horas de dedicación del docente según su vinculación, esta puede ser: Exclusiva, Tiempo completo, Medio tiempo, horas cátedra. En el caso de los docentes ocasionales, auxiliares de docencia y monitores o becarios con función docente se indica el número de horas de dedicación semana durante el periodo académico evaluado.

Tiev_doc (tiempo de vinculación del docente): Es el tiempo de vinculación del docente con la Universidad, es decir la cantidad de periodos académicos en los que el docente ha tenido actividad académica.

Fac_doc (Facultad a la que pertenece el docente activo): Es la Facultad a la que pertenece el docente activo, esta son las establecidas por la Universidad para cada una de sus sedes.

Fac_est (Facultad a la que pertenece el estudiante): Es la Facultad a la que pertenece el estudiante calificador, esta son las establecidas por la Universidad para cada una de sus sedes.

Papa_est (promedio aritmético ponderado acumulado del estudiante): Se trata del P.A.P.A del estudiante evaluador.

Nivac_do (Nivel de formación académica alcanzada por el docente): Corresponde al nivel de formación alcanzado por el docente, esta es: Pos Doctorado, Doctorado, Maestría, Especialidad de la salud, Especialización, Pregrado. Estudiante de pregrado.

Creac_es (créditos acumulados o aprobados por el estudiante): Créditos acumulados o aprobados por el estudiante a lo largo de su carrera.

Crein_es (Número de créditos inscritos por el estudiante): Corresponde al número de créditos inscritos por el estudiante durante el periodo académico en el que se realiza la evaluación.

Prog_estu (Programa curricular del estudiante): Es el nombre del programa curricular donde está inscrito el estudiante evaluado, está puede ser pregrado y posgrado.

Mat_doc (número de materias dictadas por el docente en el periodo académico de la evaluación): Esta variable informa el número de materias a cargo del docente evaluado durante el periodo académico en el que se realiza la evaluación.

Cred_mat (Número de créditos de la materia o programa académico): Es el número de créditos asociados a la materia o programa académico.

Prog_mat (Tipo de programa académico de la materia pregrado - posgrado): Establece el tipo de programa al que está asociado la materia o actividad académica, esta puede ser pregrado o posgrado. Se establece dos categorías para esta variable: pregrado - posgrado.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA



Evaluación docente integral con fines de mejoramiento EDIFICANDO

Publicación e interpretación de los resultados

[Bogotá, marzo de 2011]

Publicación e interpretación de los resultados

Tal y como se ha presentado el modelo, y como se ha planeado el proceso de validación progresiva de cada uno de los instrumentos y de sus ítems constitutivos, deberá verse la publicación de los resultados como la lista de cifras relativas de las respuestas a cada una de las preguntas (inicialmente solo de la encuesta epedd, pero luego de la integración en esos mismos atributos por parte de varias perspectivas) que exploran una serie de atributos correspondientes. Estos atributos, como lo referimos antes componen un constructo complejo (latente) el cual difícilmente es observable y por ello la validación de los instrumentos no podría ser aproximada mediante a la teoría clásica en la que el nivel de la dimensión o el atributo evaluado resulta de la sumatoria de las respuestas a los ítems individuales⁴⁵

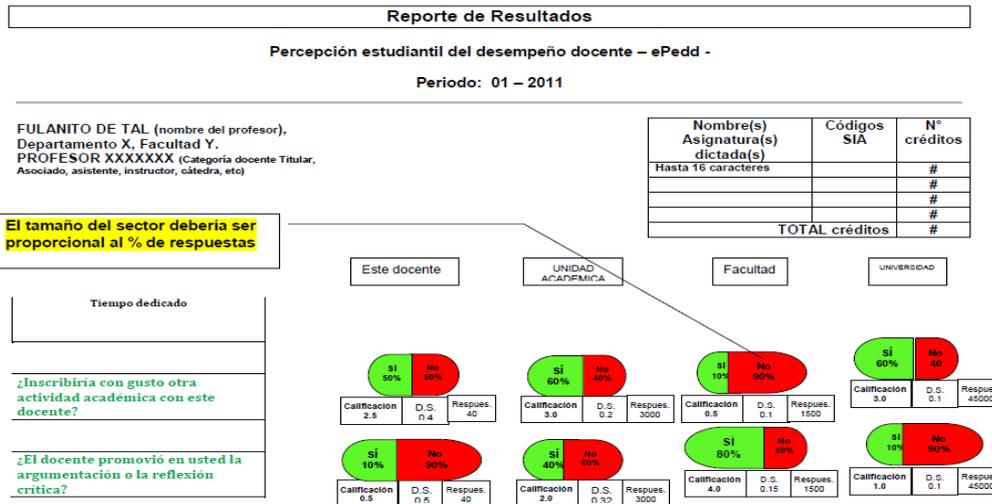
Hemos planeado por ello, haciendo una analogía adaptativa de la teoría de respuesta al ítem (TRI) que utiliza el patrón observado en las respuestas a cada pregunta y en donde cada ítem es la unidad básica de medición⁴⁶, que cada respuesta sea una unidad de medición “y de evaluación en si misma”, que podrá no ser retenida en el constructo general según su desempeño operativo y que para los efectos autoevaluativos dará una magnífica información al verse contrastado con las frecuencias de respuesta a las opciones de dicha pregunta con respecto al docente y de éste en la misma pregunta en relación con su unidad académica básica, su facultad, su sede y con la Universidad Nacional de Colombia. Dado que la pregunta individual en sí misma se encuentra referenciada al interior de la comunidad académica, podrán observarse fácilmente cuáles aspectos individuales o hacia qué dominios apuntan las fortalezas y las necesidades de mejoramiento de cada docente en particular pero también de cada unidad académica, facultad y sede, y de manera muy versátil hacia la universidad quien podrá tomar acciones institucionales con criterio de transversalidad a su cuerpo docente.

Cuando el sistema haya validado los instrumentos, haya precisado los atributos definitivos y los haya ponderado, la publicación de los resultados podrá ser una serie (muy breve) de atributos sustantivos calificados que explican integralmente el desempeño del docente. Mientras este trabajo se culmina, solo podrán verse los resultados parciales y acumulados de las diferentes encuestas realizadas por cada una de las perspectivas.

Ya que el primer instrumento en cursar por este ejercicio, es la encuesta de percepción estudiantil del desempeño docente (epedd), con el objeto de que este aspecto tan vital sea contemplado como un requisito de diseño para los desarrolladores del software, se ha hecho un dibujo a mano alzada que se transcribirá a continuación, sobre la manera como deberán ser publicados los resultados, y accedidos vía WEB por los diferentes actores del proceso educativo, así como la traducción respectiva de ellos en las necesidades o, mejor, en las oportunidades de mejoramiento

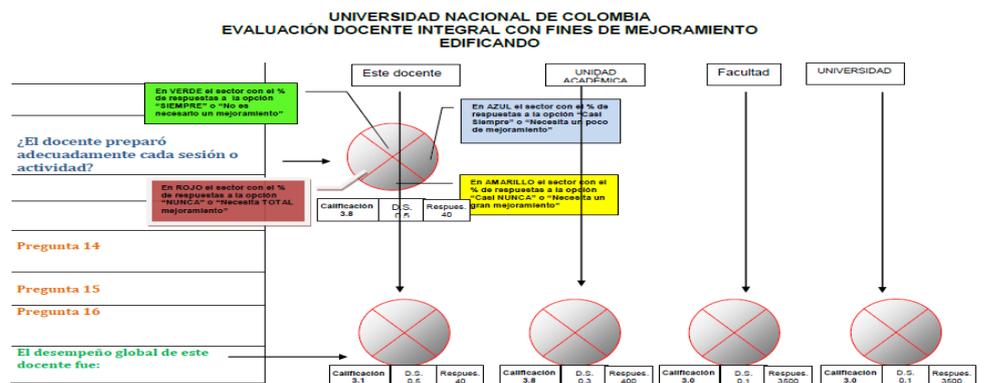
La página de la publicación estará encabezada con los aspectos de identificación del docente así como la de las asignaturas o actividades académicas que dictó o desarrolló de manera total o parcial. A continuación irán apareciendo una a una las preguntas con las frecuencias proporcionales de las opciones de respuestas, el número de estudiantes que han calificado y, cuando las ponderaciones se encuentren disponibles, la nota calefactorio en una escala numérica con su correspondiente variabilidad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
EVALUACIÓN DOCENTE INTEGRAL CON FINES DE MEJORAMIENTO
EDIFICANDO



Gráfica 1. Ejemplo a mano alzada de la manera como serán publicados los resultados.

Aunque no luzca muy evidente en la figura, se intentará que el tamaño de los sectores de las opciones de respuestas sean proporcionales a la magnitud de dichas respuestas y que sean asignados colores representativos al sentido negativo o positivo de la calificación.



Gráfica 2. Ejemplo a mano alzada de la manera como serán publicados los resultados.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA



Evaluación docente integral con fines de mejoramiento

EDIFICANDO

Calendario y actividades de divulgación y
contacto ante la comunidad académica

[Bogotá, marzo de 2011]

Se presentan las estrategias de divulgación y calendario, para el incremento de la participación de estudiantes y profesores en la evaluación integral docente con fines de mejoramiento

Estrategias de divulgación y calendario, para el incremento de la participación de estudiantes y profesores en la evaluación integral docente con fines de mejoramiento

La forma principal de captura de información y datos del sistema EDIFICANDO^{††}, es a través de la aplicación y diligenciamiento de encuestas vía web, por parte de los diferentes usuarios del mismo (estudiantes, profesores, terceros).

Desde mediados de los años 90s del siglo pasado, fecha en que inicia de manera regular la “*evaluación de cursos y docentes*” en la Universidad Nacional de Colombia, las encuestas a los estudiantes se hicieron inicialmente de manera física en papel, con transcripción de datos por medio de digitadores o lectura óptica de caracteres, y desde el año 2006 a través de vía web en un software aplicativo contratado con licenciamiento externo llamado “*feedback*”.

Durante los años 2007 a 2010, tras reiteradas evaluaciones, se encontró una serie de problemas a todo nivel, que se traducían tanto en una falta de confiabilidad y credibilidad en el instrumento de calificación, como en el aplicativo, en la plataforma informática de que disponía la Universidad para administrar masivas concurrencias y, sobre todo en la inocuidad de los resultados de la evaluación en los aspectos susceptibles de mejoramiento que dicha evaluación sugería. Es posible, como se concluyó en su momento, que todo en el fondo ha sido debido a la falta de un sistema integrado de evaluación, con recursos de diversa índoles que permitieran y posibilitara introducir acciones QUE PRODUJERAN VERDADERO EFECTO en la calidad docente.

Independiente de la fracción causal de cada uno de esos aspectos representan en los pobres y conflictivos resultados, que se están intentando corregir con una nueva propuesta⁴⁷, el aspecto medular y sensible de todo el sistema está **dado por la deficiente participación** de los estudiantes (y en un futuro de las otras perspectivas de calificación), aspecto que podría haber sido o será, la causa o efecto de su poca credibilidad.

Durante los años en que la participación de los estudiantes se realizaba por medios físicos en papel, para el caso específico de la sede Bogotá, por ejemplo, la participación fluctuó entre el 64% y 71%, cifras que se redujeron significativamente, fluctuando entre 18% a 42% de los cursos inscritos en programación académica en cada periodo, cuando la participación se hacía por vía electrónica (web)⁶.

Las pobres participaciones en las encuestas así como lo ídem de la calidad de las respuestas, son tendencias connaturales a la participación de los seres humanos en interrogatorios sobre su opinión alrededor de un tema en el que pueden tener o no experiencias vivenciales y que se suelen hacer de manera personal cara a cara, vía telefónica, vía correo físico o electrónico y cada vez más, por vía web⁴⁸.

^{††} EDIFICANDO Evaluación Docente Integral con Fines de mejoramiento. Universidad Nacional de Colombia. Vicerrectoría Académica. 2011.

Por puro sentido común (aunque hay evidencia de ello), la vía web, en la actualidad, ofrece muchas más ventajas que desventajas. Dentro de las primeras podemos citar su mayor alcance, cobertura, economía, ecológica, flexibilidad, rapidez, inmediatez, sinceridad en las respuestas, además, es interactiva, generalmente puede ser más atractiva y tiene posibilidades de seguimiento en tiempo real (o casi) de la posible existencia de errores en el diligenciamiento, procesamiento de la información y en la participación ^{49,50,51}.

Aun cuando no fue posible encontrar información científica relativa al incremento de la participación de estudiantes de educación superior en procesos de evaluación a través de encuestas, si la hay ⁵² de la participación en encuestas *on line* en contextos de la administración y los negocios, en donde dicha participación por esta vía no suele superar el 25%.

Haciendo una adaptación de ello, uno podría concluir que la participación de los estudiantes (y de los profesores) en las encuestas que serán diligenciadas vía web en el sistema EDIFICANDO, podría incrementarse a través de las siguientes acciones:

1. Ofrecer una serie de preincentivos e incentivos condicionales o incondicionales.
2. Hacer uno a cinco contactos previos vía correo electrónico o por otro medio, y para ello es pertinente diseñar un calendario de correos electrónicos de contacto e información **reiterativo** para cada periodo académico
3. Personalizar los contactos con nombres o apellidos o al menos con el género del participante.

Incentivos

Se señalan a continuación en recuadro, las posibles acciones a implementar.

Los incentivos deberán estar dirigidos hacia los participantes y hacia los sujetos de calificación y estos incentivos entran (los más) en el campo intrateórico, o sea que el esfuerzo que hace el participante se hace para que la Universidad y toda su comunidad mejore. En otro campo de incentivo es el que se verifica de manera extrateórica, o sea aquella en la que la participación genera o propicia una serie de beneficios o sanciones individuales para estudiantes y para docentes (bienestar, privilegios académicos, sanciones académicas, pecuniarios, promociones, renovaciones, puntaje salarial, reconocimientos, etc.)

En cuanto a los incentivos intrateóricos:

Hay que decir que, al menos a priori, el más importante incentivo para la participación de los estudiantes y más si ello es vía web⁵³, es el de que ellos vean los efectos reales y tangibles en los aspectos en donde han sugerido masivamente acciones de mejoramiento bajo la teoría psicológica de la *naturaleza recíproca*; en tratándose de la evaluación de los docentes por los estudiantes, por infortunio, en la mayoría sino en todos los casos, los efectos positivos de la participación de los estudiantes no se ven reflejados directamente en ellos cuando sí, aunque no estrictamente, en aquellos que les suceden.

Este fenómeno podría lidiarse efectivamente cuando se pueda disponer en el sistema, de una evaluación intermedia del desempeño docente (sin ánimos de calificación) en la que éste pueda hacer una retroalimentación y corregir oportunamente, si son susceptibles de ello, aquellos aspectos a mejorar en lo que resta de la actividad y previa a la evaluación final del docente por los estudiantes.

Mientras ello, como un elemento estratégico de control moral, podría ser un incentivo que el sistema publique los resultados de manera abierta y con libre acceso para que los
--

estudiantes (y para que toda la comunidad) vean los resultados de las evaluaciones en donde ellos calificaron y participaron al menos en los ámbitos de unidades académicas, facultades, sedes y a nivel nacional.

Otra alternativa podría ser la de atar la realización certificada de la evaluación docente con la posibilidad de acceder a los beneficios de bienestar que cada facultad tenga o sede ofrezcan (bono alimenticio, bono de transporte, etc)

Durante varias ocasiones, las Direcciones académicas instauraron una serie de actividades (difusión, plataforma tecnológica y quejas y reclamos) incentivos materiales (bonos para libros, pases a actividades culturales, grupo de títeres, actores lúdicos, cuenteros, figuras en *origami*) pero desconocemos los efectos de las mismas. De manera paradójica, la literatura refiere muy pocos efectos en el incremento de la participación por la acción de incentivos físicos e incluso económicos⁵⁴.

En cuanto a la “obligatoriedad” o estímulos sancionatorios:

El nuevo estatuto estudiantil, en sus disposiciones de bienestar y convivencia (Acuerdo 044 de 2009, CSU) soportaría algunas acciones institucionales de “presión” para la participación y que resumimos a continuación:

En el objeto del Acuerdo: “ disponer normas que promuevan la participación de los estudiantes”

En sus principios:

Principios de Compromiso mutuo y Solidaridad.

En sus fines:

Fin 2. Establecer las condiciones, procesos y mecanismos que permitan materializar los derechos, las libertades y las responsabilidades de los estudiantes en la construcción de la vida universitaria.

En sus deberes y derechos:

Derecho 10. *A participar en la elaboración de políticas institucionales y en los procesos de construcción y evaluación académica y docente de la universidad.*

Deber 9. *Participar en los procesos de evaluación docente y de autoevaluación institucional, de conformidad con los estatutos y mecanismos establecidos para tal efecto.*

Todos estos nuevos aspectos normativos soportan institucionalmente el deber y el derecho de los estudiantes de realizar la evaluación docente para el mejoramiento de la Universidad.

Ahora bien, en tratándose de las acciones para incentivar a los estudiantes a su participación, aparecen en relación a la norma dos posibles acciones derivadas de dicho incumplimiento:

La ausencia de evaluación por parte de un estudiante, de los docentes con quienes desarrolló actividades durante el periodo académico, se considerará una **falta leve de orden académico**, por incumplimiento de un deber, y ocasionará: 1. Imposición de la nota mínima en la o las asignaturas tenidas con el docente mientras no se realice la evaluación.,

2. Imposibilidad para poder obtener certificación o información oportuna sobre las notas definitivas obtenidas en el periodo académico.

Ahora bien, la realización de evaluación permitirá:

Preinscribir o Inscribir con anticipación y prioritariamente, asignaturas para el siguiente periodo académico

Un incentivo teórico innegable es el de que los propios docentes sean corresponsables del proceso ya sea por que protegen (y así lo consignan en su jornada o en su programa de trabajo académico) el tiempo de sus actividades para que los estudiantes lo evalúen, o ya sea por que se interesa por que los estudiantes lo evalúen a mitad de la actividad o, sustancialmente, por que estimulan a sus estudiantes a que realicen su evaluación antes de culminar y como parte de la misma.

Los docentes deberán estimular la participación de sus estudiantes en su evaluación de desempeño, con protección del tiempo y libre de presiones o condiciones, como una parte sustantiva de la labor docente.

Divulgación y contactos repetidos

Se presenta a continuación un calendario de la secuencia de contactos hacia la comunidad académica para todo el periodo lectivo.

A continuación se plantean los borradores de los textos de contacto para cada momento

TIPO DE CONTACTO	TARGET	MARZO	ABRIL	MAYO	JUN	JUL	AGOST	SEPTIE	OCTUB	NOVIE	DICIE
Invitación de prueba	60 Profesores										
Información, aviso PERSONALIZADO 1 y 2	4000 profesores UN		1 2					1 2			
Información, aviso PERSONALIZADO	45000 estudiantes UN		1 2					1 2			
MENSAJE primera semana	4000 profesores UN										
MENSAJE segunda semana	4000 profesores UN										
MENSAJE tercera semana	4000 profesores UN										
MENSAJE primera semana	45000 estudiantes UN										
MENSAJE segunda semana	45000 estudiantes UN										
MENSAJE tercera semana	45000 estudiantes UN										

Invitación de prueba e información y aviso (1)

Si se puede personalizado

Estimado Profesor [Nombres y apellidos]

Estimada Profesora [Nombres y apellidos]

Estimado Estudiante [Nombres y apellidos]

Estimada Estudiante [Nombres y apellidos]

Si no se puede personalizado

Estimada y estimado profesor

Estimada y estimado estudiante

Reciba un cordial saludo.

Luego de un trabajo de concepción, planeación, y con la participación multidisciplinaria de profesores de la institución, la Vicerrectoría Académica de la Universidad Nacional de Colombia ha diseñado y desarrollado un modelo integral de evaluación de su talento docente con fines de mejoramiento, el cual ha ingresado en su fase inicial de implementación progresiva.

Deseamos solicitarle muy especialmente su atención a los próximos mensajes que le llegarán por esta vía, en los que se brindarán información sobre dicho modelo, los resultados de los consensos que precisaron los criterios y perspectivas de evaluación, los instrumentos de medición primarios y secundarios, los procesos y procedimientos de la iniciativa, el funcionamiento del sistema informático que se ha adecuado, los resultados de los procesos de prueba y validación, y así poder recibir de Usted su valiosa opinión, sugerencias y retroalimentación.

Atte.

Vicerrectoría Académica

Universidad Nacional de Colombia

Invitación de prueba e información y aviso (2)

Estimado Profesor [Nombres y apellidos]

Estimada Profesora [Nombres y apellidos]

Estimado Estudiante [Nombres y apellidos]

Estimada Estudiante [Nombres y apellidos]

Bajo las teorías de la gestión humana, del desarrollo de escalas de medición, el modelo de evaluación docente integral con fines de mejoramiento (EDIFICANDO UN) de la Universidad Nacional de Colombia, es un sistema bifásico iterativo de información para la toma de decisiones tendientes al mejoramiento continuo de su talento docente.

Tanto en la página principal de la Vicerrectoría Académica

<http://www.viceacademica.unal.edu.co/>, como en las Direcciones Nacionales de ésta dependencia y en las de las Direcciones Académicas de las Diferentes sedes, podrá encontrar y bajar para su consideración, análisis el siguientes documento.

- *Modelo de evaluación docente integral con fines de mejoramiento. EDIFICANDO. Vicerrectoría Académica. Universidad Nacional de Colombia. 2010*

MENSAJE primera, segunda y tercera semana.

Si se puede personalizado

Estimado Profesor [Nombres y apellidos]

Estimada Profesora [Nombres y apellidos]

Estimado Estudiante [Nombres y apellidos]

Estimada Estudiante [Nombres y apellidos]

Si no se puede personalizado

Estimada y estimado profesor

Estimada y estimado estudiante

En tres semanas (y por espacio de tres semanas) será activado el aplicativo para que usted registre su opinión sobre el desempeño de los y las docentes con quienes estuvo en contacto durante el presente periodo académico.

Le recordamos que

BORRADOR EDIFICANDO

ANEXO 1.

Lista de profesores de la Universidad Nacional de Colombia, participantes en al menos una de las rondas en el proceso de acuerdo por consenso formal de las dimensiones, atributos y perspectivas de calificación del desempeño docente en la docencia.

NOMBRE	FACULTAD	SEDE	DIRECTIVOS
LUIS HEBER ULLOA GUERRERO	MEDICINA	BOGOTÁ	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
JOSEFINA MANOSALVA MURILLO	ENFERMERÍA	BOGOTÁ	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
RAQUEL NATIVIDAD PINTO AFANADOR	ENFERMERÍA	BOGOTÁ	DECANO
EDGAR CORTES REYES	MEDICINA	BOGOTÁ	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
GÉNARO ALFONSO SÁNCHEZ MONCALEANO	DERECHO CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES	BOGOTÁ	VICEDECANATURA ACADÉMICA
GERARDO ERNESTO MEJÍA ALFARO	CIENCIAS ECONÓMICAS	BOGOTÁ	VICEDECANATURA ACADÉMICA
HERNANDO ALONSO VALENCIA ZAPATA	CIENCIAS	BOGOTÁ	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
JIMMY MATIZ CUERVO	ODONTOLOGÍA	BOGOTÁ	SECRETARIO ACADEMICO
JORGE MOLANO VELANDIA	CIENCIAS ECONÓMICAS	BOGOTÁ	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA

JOSÉ FRANCISCO ACUÑA VIZCAYA	DERECHO CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES	BOGOTÁ	DECANO
GONZÁLO MEJÍA ORTEGA	MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA	BOGOTÁ	DECANO
JAIME AGUIRRE CEBALLOS	CIENCIAS	BOGOTÁ	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
LUIS ENRIQUE CARO HENAO	MEDICINA	BOGOTÁ	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
MANUEL JOAQUÍN ROJAS BARRETO	MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA	BOGOTÁ	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
RODOLFO SUÁREZ ORTEGA	CIENCIA HUMANAS	BOGOTÁ	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
ZULMA CRISTINA SANTOS DE SANTOS	CIENCIA HUMANAS	BOGOTÁ	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
KARIM MARTINA ALVIS GOMEZ	SECRETARIA ACADÉMICA FAC DE MEDICINA	BOGOTÁ	PROFESOR ASOCIADO - ESPECIAL
MARIO ALBERTO PEREZ RODRIGUEZ	DIRECTOR NACIONAL DE ADMISIONES	BOGOTÁ	PROFESOR ASOCIADO - ESPECIAL
MIGUEL ANGEL AGUILAR GÓMEZ	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	DIRECTORES DE AREA
CÉSAR ARANGO LEMOINE	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	COORDINADORES CURRICULARES
DIANA MARÍA CÁRDENAS AGUIRRE	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	DIRECTORES DE AREA

MARTIN ALONSO PANTOJA OSPINA	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	PROFESOR ASOCIADO - ESPECIAL
ANDRÉS FELIPE ROJAS GONZÁLEZ	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	DIRECTORES DE AREA
GLORIA INÉS GIRALDO GÓMEZ	CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	MANIZALES	VICEDECANATURA ACADÉMICA
JOSÉ NELSON ROJAS GRISALES	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
LUIS FERNANDO CORTES HENAO	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	PROFESOR ASOCIADO - ESPECIAL
LUÍS EDGAR MORENO M.	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	PROFESOR ASOCIADO - ESPECIAL
OSCAR EDUARDO SUAREZ MORENO	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	PROFESOR ASOCIADO - ESPECIAL
GUILLERMO ALEJANDRO D`ABBRACCIO	ADMINISTRACIÓN	MANIZALES	VICEDECANATURA ACADÉMICA
OSCAR MARINO DIAZ BETANCOURT	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	COORDINADORES CURRICULARES
RODOLFO RODRÍGUEZ BARACLDO	INGENIERIA Y ARQUITECTURA	MANIZALES	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
DIEGO ARISTIZÁBAL RAMÍREZ	CIENCIAS	MEDELLÍN	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
JUAN DAVID CHÁVEZ GIRALDO	ARQUITECTURA	MEDELLÍN	VICEDECANATURA ACADÉMICA
JAVIER GONZALEZ OCAMPO	MINAS	MEDELLÍN	PROFESOR ASOCIADO - ESPECIAL

JUAN CARLOS OCHOA BOTERO	ARQUITECTURA	MEDELLÍN	DECANO
JUAN DAVID VELÁSQUEZ HENAO	MINAS	MEDELLÍN	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
JUAN FELIPE GUTIÉRREZ FLÓREZ	CIENCIAS HUMANAS Y ECONOMICAS	MEDELLÍN	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
RAMIRO V MARBELLO PEREZ	MINAS	MEDELLÍN	PROFESOR ASOCIADO - ESPECIAL
HUGO RESTREPO PULGARÍN	CIENCIAS AGROPECUARIAS	MEDELLÍN	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
JUAN GONZALO MORALES	CIENCIAS AGROPECUARIAS	MEDELLÍN	COORDINADORES CURRICULARES
CÉSAR JAVIER VINASCO VALLEJO	SIN INFORMACIÓN	MEDELLÍN	DIRECTORES DE AREA
JAIME IGNACIO VÉLEZ UPEGUI	MINAS	MEDELLÍN	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
MARTHA LUCÍA RAMÍREZ URIBE	ARQUITECTURA	MEDELLÍN	COORDINADORES CURRICULARES
NEIL ALDRIN VÁSQUEZ ARAQUE	CIENCIAS	MEDELLÍN	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
NELSON ANTONIO VANEGAS MOLINA	SIN INFORMACIÓN	MEDELLÍN	DIRECTORES DE AREA
JUAN GABRIEL LEÓN HERNÁNDEZ	INGENIERIA Y ADMINISTRACIÓN	PALMIRA	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O ESCUELA
KARINA LÓPEZ LÓPEZ	CIENCIAS AGROPECUARIAS	PALMIRA	DIRECTORES DE AREA

Referencias

- ¹ Dirección Nacional de programas de pregrado. Universidad Nacional de Colombia. Autoevaluación con fines de acreditación (y de mejoramiento). Talleres e Informes de actividades. 2007, 2008, 2009.
- ² Lammoglia N, Ruiz N. Hormigas o avispas. Estudio de la planta docente (1) de la Universidad Nacional de Colombia. Vicerrectoría Académica 2010.
- ³ Lammoglia N, Ruiz N. Arañas o telarañas. Estudio de la planta docente (2) de la Universidad Nacional de Colombia. Vicerrectoría Académica 2011.
- ⁴ Ardomio J. Consideraciones teóricas sobre la evaluación en educación, en M. Rueda y F. Díaz-Barriga (Comps) 2000. Evaluación de la docencia. Perspectivas actuales, México, Paidós Educador.
- ⁵ Informe de evaluación y seguimiento de la "Evaluación de cursos y docentes". Dirección Nacional de Pregrado. Vicerrectoría Académica. Universidad Nacional de Colombia. 2008
- ⁶ Dirección Académica Sede Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. Evaluación de cursos y docentes. Octubre 2007.
- ⁷ Comité Nacional extraordinario de programas curriculares. Vicerrectoría Académica. Universidad Nacional de Colombia. Realizado en Bogotá el 20 de junio de 2007, vía videoconferencia con conexión en las sedes Medellín, Manizales y Palmira.
- ⁸ Informe de la Evaluación de cursos y docentes. Dirección Académica Sede Medellín. Universidad Nacional de Colombia. Septiembre 2007.
- ⁹ Informe de la Evaluación de cursos y docentes. Dirección Académica Sede Manizales. Universidad Nacional de Colombia. Septiembre 2007.
- ¹⁰ Universidad Nacional de Colombia. Vicerrectoría General. Propuesta para la evaluación integral anual del personal docente de la Universidad Nacional de Colombia. Comisión delegataria del Consejo Académico. Noviembre 8 de 2007.
- ¹¹ Proceso de la gestión de la actividad académica y formación profesional: Evaluación de la actividad docente. Versión 00, código Z_PR_05.004.031.Nodo UN Simege Vicerrectoría de Sede Manizales. Universidad Nacional de Colombia. Mayo 2009.
- ¹² Acuerdo 136 del CSU, del 21 de diciembre de 1993, por el cual se reglamenta el Sistema de Evaluación para los profesores universitarios de Carrera de la UN.
- ¹³ República de Colombia. Decreto 1210 de 1993. Por el cual se reestructura el régimen orgánico especial de la Universidad Nacional de Colombia.
- ¹⁴ República de Colombia. Decreto 1279 de 2002
- ¹⁵ Acuerdo 35 de 2002 del CSU, por el cual se adopta el Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional de Colombia.
- ¹⁶ Sproule, R The underdetermination of instructor performance by data from the student evaluation of teaching. Economics of Education. Review 2002, 21: 287-294
- ¹⁷ Comité de Docencia Facultad de Ciencias Sede Bogotá. Criterios básicos para la evaluación de los cursos de la Facultad de Ciencias. Ciudad Universitaria. Universidad Nacional de Colombia, febrero 2000.
- ¹⁸ Facultad de Ciencias Sede Bogotá. Criterios básicos para la evaluación por parte de los estudiantes de los cursos que se imparten en la Universidad Nacional de Colombia. Ciudad Universitaria. Universidad Nacional de Colombia, versión 27 de septiembre de 2000.
- ¹⁹ Rincón F. Análisis factorial del "Cuestionario de Evaluación de la calidad de los cursos I-2007". Facultad de Ciencias Bogotá. Universidad Nacional de Colombia (comunicación personal)
- ²⁰ Dirección Nacional de pregrado. Universidad Nacional de Colombia. Resumen transversal de lo informes de autoevaluación de 52 programas de pregrado para los talleres de autoevaluación con fines de acreditación. 2007-2009
- ²¹ Universidad Nacional de Colombia. Acuerdo 044 de 2009, CSU.
- ²² Rueda M, Elizalde L, Torquemada AD. La Evaluación de la Docencia en las Universidades Mexicanas. Rev Ed Sup 2003; 127:

- ²³ García JM. El proceso perverso de la evaluación de la docencia en las universidades: Un balance inicial y apuntes para mejorarlo. *Reencuentro* 2008; 53:9-19
- ²⁴ López F. Educación superior internacional comparada (Escenarios, Temas y Problemas). Foro UNESCO de educación superior. 2007.
- ²⁵ Centro Interuniversitario de Desarrollo –CINDA, Chile. El Rol de las universidades en el desarrollo científico y tecnológico. *Educación Superior en Iberoamerica*. Informe 2010. Consultado el 10 enero 2011 en:
http://www.cinda.cl/download/informe_educacion_superior_iberoamericana_2010.pdf
- ²⁶ Centro Interuniversitario de Desarrollo –CINDA, Chile.. *Educación Superior en Iberoamerica*. Informe 2007. Consultado el 20 de marzo de 2011 en:
http://www.cinda.cl/download/informe_educacion_superior_iberoamericana_2007.pdf
- ²⁷ Berk RA. Using the 360° multisource feedback model to evaluate teaching and professionalism. *Med Tech* 2009;31:1073-1080.
- ²⁸ Recéndez MC. Circuitos de poder global y reforma universitaria neoliberal. La política de la evaluación como afirmación de la reforma en México”. Tesis de doctorado en Sociología. BUAP-ICSH: Puebla, México. 2006.
- ²⁹ Kaufman R, Guerra I, Platt WA. Eds. *Practical evaluation for educators: Finding what work and what doesn't*. 2006. 1° Edition. Corvin press: pag: 15
- ³⁰ Federación de Instituciones Mexicanas particulares de educación superior FIMPES. Sistema para el ingreso y permanencia en la FIMPES. Criterios de acreditación. Segunda Versión México. 2008.
- ³¹ Caballero, R. Paradigmas de la evaluación docente. *La evaluación docente. Problemas y perspectivas*. 45 - 75. México: Universidad Nacional Autónoma de México. 1992.
- ³² Berk RA Survey of 12 Strategies to Measure Teaching Effectiveness. *Inter J Teach Learn Higher Edu* 2005;17(1):48-62
- ³³ De Juan Herrero y cols. Buenas prácticas de evaluación en la docencia y del profesorado universitario. U-Alicante- 2010. Comunicación personal.
- ³⁴ Seldin P. Current practices-good and bad. Nationally. En: Seldin P. editor. *Changing practices in evaluating teaching: A practical guide to improved faculty performance and promotion / tenure decisions*. Bolton MA: Anker 1999, pag 1 -14.
- ³⁵ Cabucio F, Domingo JM, Lichtenstein F, Limón M, Minervino RA, Romo M, Tubau E. Eds. En: *Psicología del Pensamiento*. Editorial UOC 2005. 1a Edición. Pp: 13 -22.
- ³⁶ Appling SE, Naumann PL, Berk RA. Using a faculty evaluation triad to achieve evidence-based teaching. *Nurs Health Care. Perspect* 2001; 22:247-51.
- ³⁷ Edwards MR, Ewen AJ. *360° Feedback: The powerful new model for employee assessment and performance improvement* 1996. New York: American Management Association (AMACOM)
- ³⁸ Echeverry J. Evaluación Docente Integral con Fines de mejoramiento –EDIFICANDO-; un modelo en asa iterativa de gestión humana. Dirección Nacional de programas de pregrado, Vicerrectoría Académica, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C. 2010.
- ³⁹ Hernández CA. Criterios generales y competencias pedagógicas que definen un buen docente. Comunicación personal. 2010.
- ⁴⁰ Sutkin G, Wagner E, Harris I, Schiffer R. What makes a good clinical teacher in Medicine? A review of literature. *Clinical Education* 2008;83(5):452-466.
- ⁴¹ Brunner JJ, A Delphi Method of Teaching Applied Philosophy. *Teaching Philosophy*. 2005; 8(3):207-220.
- ⁴² Espinoza A, Jiménez JG, Echeverry J. Evaluación docente 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. Septiembre 2010.
- ⁴³ Espinoza A, Jiménez JG, Echeverry J. Evaluación docente integral con fines de mejoramiento-EDIFICANDO. Validación por consenso de los criterios y perspectivas de calificación. segundo informe de la tercera y cuarta rondas. Vicerrectoría Académica. Universidad Nacional de Colombia. Noviembre de 2010.
- ⁴⁴ Espinoza A, Jiménez JG, Echeverry J. Informe sobre la encuesta de percepción estudiantil del desempeño docente (en la docencia). Prueba piloto del instrumento preliminar con el prototipo del

software en la Sede Medellín. Enero de 2011. Vicerrectoría Académica ,Universidad Nacional de Colombia.

⁴⁵ Nunnally, J. y Bernstein, I. Teoría Psicométrica. México: Mc Graw Hill. 1995.

⁴⁶ Rasch, G. Probabilistic models for some intelligence and attainment tests. Copenhagen: Denmark's Paedagogiske Institut. 1963.

⁴⁷ Echeverry J. Una propuesta de un modelo de evaluación docente integral con fines de mejoramiento. EDIFICANDO. Vicerrectoría Académica. Universidad Nacional de Colombia. 2010

⁴⁸ Coderre, F, Mathieu A, St-Laurent N. Comparison of the quality of qualitative data obtained through telephone, postal and email surveys. Inter J Mark Res 2004; 46(3): 347-357.

⁴⁹ Roztockki N. Using internet-based surveys for academic research: Opportunities and problems, Proceedings of the 2001 American Society for Engineering Management (ASEM) National Conference: 290-295.

⁵⁰ Couper MP, Traugott MW, Lamias MJ. Web survey design and administration, Public Opinion Quarterly 2001; 65(2): 230-253.

⁵¹ Fricker S, Galesic M, Tourangeau R, Yan T. An experimental comparison of web and telephone surveys. Public Opinion Quarterly 2005; 69(3): 370-392.

⁵² Sánchez F, Muñoz J, Ríos FJ. ¿Cómo mejorar la tasa de respuesta en encuestas on line? Rev Estud Empres 2009;1:45-62.

⁵³ Dillman, D. A. Mail and Internet Surveys: The Total Design Method. 2000: New York: Wiley. p:14.

⁵⁴ Cook C, Heath F, Thompson RL. A meta-analysis of response rates in web- or internet-based surveys. Educl Psychological Measurement 2000; 60(6):. 821-836.