

Lineamientos Evaluación Docente

Vicerrectoría Académica y de Extensión



“La evaluación de la docencia debe ser coherente con la filosofía institucional y con los procesos de evaluación de otras áreas de la institución. De esta manera, se reconoce que cualquier programa de esta naturaleza debe dirigirse de manera explícita a apoyar el logro de la misión de la institución” (Red Iberoamericana de investigadores de la Evaluación de la Docencia, 2008)

**Unidad de Planeación y Evaluación
Oficina de Planeación y Gestión**

Presentación¹

La misión de la Fundación Universitaria Cervantes San Agustín - UNICERVANTES, es “la formación integral de personas con una perspectiva ética, interdisciplinar, crítica e innovadora, a través de la apropiación y generación de conocimiento que promueva la excelencia académica y contribuya con el desarrollo nacional y global”².

Es así como el docente de UNICERVANTES es una persona que se compromete con el desarrollo de la misión institucional por vocación y porque sabe que el lograr la formación integral de los estudiantes con las apuestas que la Institución declara en ésta, en su visión, objetivos, principios y valores, depende en buena parte de él. Sabe también que debe crear en sí para motivar en sus estudiantes, “la búsqueda agustiniana del conocimiento de sí, de la aspiración a lo mejor, del entusiasmo que no renuncia a los deseos y al ideal perseguido sin desfallecer hasta el final”³. Todo esto, desde la comprensión que el Modelo pedagógico de UNICERVANTES tiene del maestro humano como aquél que está a la escucha del Maestro interior que lo guía en sabiduría, caridad y en el espíritu de construir comunidad⁴.

De otra parte, al reunir las cualidades morales, éticas y académicas que la Institución define, el docente es una persona inquieta intelectualmente, se forma permanentemente y está dispuesto a determinar y llevar a cabo las mejoras necesarias para cumplir con alta calidad, las expectativas que se gestan alrededor de él y que siempre se harán palpables en el crecimiento personal y del conocimiento de sus educandos. Por ello considera la evaluación docente como una herramienta fundamental para lograr el mejoramiento continuo con el cual se identifica.

¹ Documento elaborado por María Fernanda Bohórquez Vidal, profesional especializado Oficina de Planeación y Gestión; se toma como insumo el documento entregado por Manuel Palacio en el que se hace una introducción sobre la evaluación docente, sus elementos, la escala de calificación y los aspectos por los que se indaga desde la autoevaluación, la heteroevaluación y la coevaluación

² Fundación Universitaria Cervantes San Agustín, UNICERVANTES, Estatuto General, Bogotá, 2018, pág. 2-3

³ Fundación Universitaria Cervantes San Agustín, UNICERVANTES, Proyecto Educativo Institucional, Bogotá, 2018, pág. 3

⁴ Fundación Universitaria Cervantes San Agustín, UNICERVANTES, Modelo Pedagógico Agustino - UNICERVANTES, Bogotá, 2019, pág. 19

Dentro de los compromisos duraderos de UNICERVANTES se encuentra la Excelencia académica en docencia e investigación y uno de los aspectos fundamentales para lograrla está en la “Promoción del Pensamiento Social Cristiano como respuesta a los desafíos sociales del mundo moderno, fomentando la investigación en innovación social y la enseñanza de los valores cristianos como fundamento en la construcción de la vida personal y comunitaria, para el logro del bien común y la búsqueda del desarrollo humano integral”.⁵ Los compromisos se extienden hasta la formación integral en los valores y tradición católicos por medio de los planes de estudio y las actividades institucionales, así como al servicio a la sociedad y el ambiente; en este sentido, el docente es una persona convencida e inmersa en estas responsabilidades que asume como propias; se siente a la vez, garante en su transmisión a los estudiantes y los practica en sus actividades cotidianas de docencia, investigación, extensión e internacionalización. Por estas razones, la evaluación de su quehacer como docente es muy valiosa para él pues contribuye con el logro de los objetivos no solamente de enseñanza- aprendizaje en sus estudiantes, sino también en su crecimiento y “cultivo” como ser humano.

Para (Jaime, Romero, Rincón, & Jaime, 2008), “Evaluar el desempeño del docente, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza-aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo seguimiento de sus acciones, de los avances alcanzados con los estudiantes, desarrollo de su área de trabajo y acciones encaminadas en su unidad académica. Dicha evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía”. De esta manera se vivencia la Evaluación docente en UNICERVANTES, con los componentes que se mencionan en los párrafos precedentes.

Para llevar a cabo la Evaluación docente de manera pertinente y efectiva, es conveniente tener claro el perfil del estudiante cervantino consignado en el Proyecto Educativo Institucional; es a él a quien deben orientarse las acciones formativas:

“El perfil del estudiante cervantino es el de un ser humano que ama la verdad, ansía el conocimiento, trabaja para el bien de la comunidad, desarrolla la armonía entre la comunidad y el entorno; y finalmente, anhela la trascendencia. Para alcanzar estas características personales, nuestro estudiante incorpora progresivamente, durante su paso por la Institución, competencias que contribuyen a su formación integral y cuyo desarrollo alimenta la cultura universitaria, día a día. UNICERVANTES fomenta la

⁵ Fundación Universitaria Cervantes San Agustín- UNICERVANTES, op.cit., p. 8

integración y desarrollo de tales competencias, reconociendo la diversidad y complejidad del estudiante, el cual proviene de diferentes entornos educativos, culturales y sociales, con estilos y hábitos de aprendizaje diversos. Así, toda la comunidad educativa se compromete en ayudar al estudiante a conseguir este perfil a lo largo de su formación universitaria. En este sentido, el estudiante cervantino es inquieto, pues busca la verdad con empeño, persiste con dedicación en alcanzar las metas propuestas. Se conoce a sí mismo y dedica tiempo a la reflexión antes de tomar decisiones. Asume la humildad como virtud, es receptivo, consciente de sus debilidades y fortalezas, y tolerante consigo mismo y con los demás. Hace uso responsable de su libertad y está comprometido con su propia formación integral, desarrollándose en armonía con su comunidad y el mundo. Es ordenado en sus amores, equilibrado entre lo emocional y lo racional, riguroso y justo al opinar, promotor de paz en el entorno al que pertenece. Da valor justo a sus bienes y necesidades, administrando su tiempo en forma oportuna, ordenada y eficiente. Pone sus habilidades al servicio de los demás, acepta sugerencias y está dispuesto al cambio. Es dedicado con sus deberes académicos, se compromete con su desarrollo integral y construye progresivamente su proyecto de vida. Es abierto a la trascendencia, vivencia sus valores cristianos y agustinianos, se fortalece a través de experiencias espirituales y busca permanentemente a Dios”⁶.

El presente documento presenta entonces, la manera cómo UNICERVANTES debe llevar a cabo la Evaluación de sus docentes bajo una filosofía constructiva y de mejoramiento continuo que conduzca al logro de los objetivos institucionales, a la consecución del perfil del estudiante cervantino y al ejercicio óptimo de la docencia.

⁶ Ibid. Fundación Universitaria Cervantes San Agustín – UNICERVANTES, pág. 12-13

I. Definición de la Evaluación Docente

Es un proceso dinámico, sistemático y cambiante que pretende obtener información, analizarla y tomar decisiones, a partir de lo que UNICERVANTES considera, debe garantizar el ejercicio docente bajo la mirada de sus interlocutores más cercanos (estudiantes), pero también de quien asigna su plan de trabajo, con labores de docencia, investigación, extensión y/o internacionalización, cuando es docente de tiempo completo o su carga académica cuando es docente de cátedra, es decir, su jefe inmediato; finalmente, la opinión del propio docente sobre su quehacer cotidiano en labores de enseñanza; todo conducente a crear una cultura de mejoramiento continuo que propicie una alta calidad académica bajo parámetros concretos, medibles, cuantificables y comparativos.

La evaluación docente es el mecanismo de retroalimentación del ejercicio académico del personal docente de la institución, con miras a reconocer debilidades y riesgos de manera oportuna, a la vez que aprovechar oportunidades y fortalezas. Por ello, la evaluación docente se concibe como un proceso de seguimiento académico, lo que significa que sus resultados sirven para enrutarse los procedimientos respectivos al cumplimiento de las metas propias de docencia, como función sustantiva de UNICERVANTES.

La Evaluación docente debe verse como un camino que conduce a la consolidación de algunos atributos como la participación (no la jerarquía), promoción de lo positivo (mejoramiento de la autoestima) y proposición (alienta a la autorreflexión) (Red Iberoamericana de investigadores de la Evaluación de la Docencia, 2008).

II. Criterios sobre los cuales se realiza la Evaluación Docente en UNICERVANTES⁷

Cuando se habla de Evaluación docente, es importante tener en cuenta las tendencias de la educación que modelan su quehacer, entre ellas el *aprendizaje centrado en el estudiante* y el *uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)*⁸ (Mazón, Martínez, & Martíñez, 2009); su dinamismo exige que se realice de manera permanente un seguimiento al profesor, de manera que pueda ajustar sus prácticas según las necesidades del estudiante y del entorno educativo.

Otros criterios se encuentran en las características que destaca el PEI del docente cervantino⁹, en cuanto es “un maestro inspirador y compañero de viaje del estudiante en la tarea común de buscar la Verdad”.

El mencionado documento destaca algunos *componentes actitudinales* del docente cervantino cuales son su trato sereno y cordial hacia los estudiantes, su disposición para educar con alegría y belleza, el amor por su vocación que lo lleva a tratar a sus estudiantes con sincero aprecio, a corregir oportuna y certeramente, de igual manera al conocimiento de su realidad. Es autoridad moral para sus educandos, enseña con el ejemplo; es una persona recta al interior y fuera de la Institución. Es fiel a la tradición, pero a la vez abierto a la novedad futura.

Se presentan también algunos *componentes pedagógicos* mediante los cuales el docente estimula la reflexión, enseña a pensar y a desarrollar un pensamiento crítico que define en el estudiante la asunción de posturas argumentadas frente a realidades de la vida; para ello, privilegia la pregunta como recurso metodológico. Involucra acciones pedagógicas innovadoras ante dificultades de esta clase, emplea metodologías activas y participativas a partir de la búsqueda de soluciones a problemáticas e interrogantes que surgen desde la persona, la profesión y los contextos, para que el conocimiento se enriquezca desde la interacción docente- estudiante- comunidad, al tiempo que propician el desarrollo de competencias y lo convierten en protagonista de su proceso de aprendizaje.

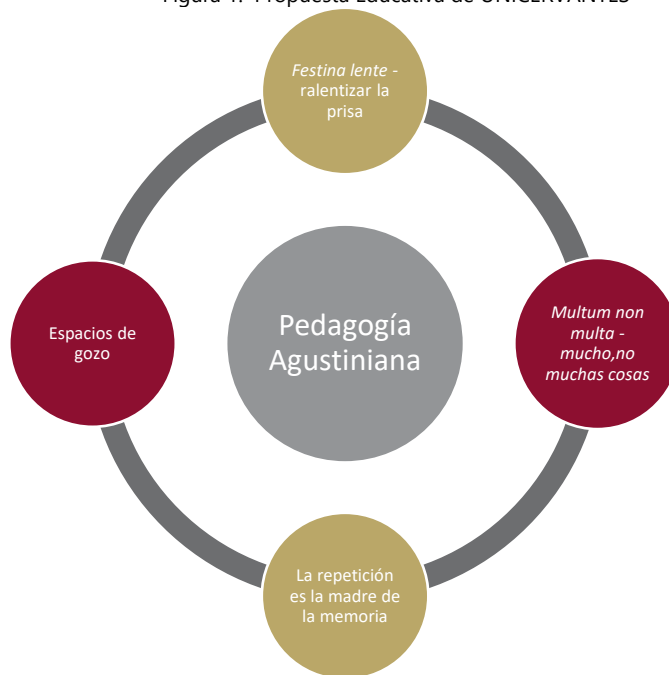
⁷ Los cuatro criterios macro sobre los cuales se agrupan aquellos considerados en el modelo pedagógico y PEI de UNICERVANTES, fueron tomados de la Evaluación docente 2019 de la Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá

⁸ Ibid. Fundación Universitaria Cervantes San Agustín – UNICERVANTES, pág. 14

⁹ Ibid. Fundación Universitaria Cervantes San Agustín – UNICERVANTES, p. 13-14

Es así como el docente de UNICERVANTES “cultiva” en sus educandos su desarrollo interno y la promoción de sus propias potencias para el crecimiento¹⁰, ya que el estudiante no es un agente pasivo sino activo del saber. El docente pone en práctica la propuesta educativa institucional desde los cuatro principios expuestos en el modelo educativo, como se muestra a continuación:

Figura 1. Propuesta Educativa de UNICERVANTES



Fuente: Elaboración propia con base en el Modelo Pedagógico Agustiniano UNICERVANTES

Pueden destacarse unos *componentes motivacionales* como la estimulación que despierta el docente en sus estudiantes por el trabajo solidario porque él lo es; la disposición que genera para la aprehensión del conocimiento y el partir de aquél con que éste llega a cursar una asignatura. Propicia el trabajo disciplinado arduo y constante a partir del trabajo autónomo de alta calidad. Tiene en cuenta las características del grupo y la situación de cada individuo y las directrices institucionales para ajustar su método de enseñanza. Invita a la trascendencia y al servicio.

De igual manera, pueden observarse los *componentes disciplinares* como el dominio del saber que imparte desde su formación profesional y posgradual, la preparación de sus clases con rigor, claridad y creatividad. Es autoridad académica para sus estudiantes. Propicia el trabajo interdisciplinar con sus compañeros docentes, de manera que se

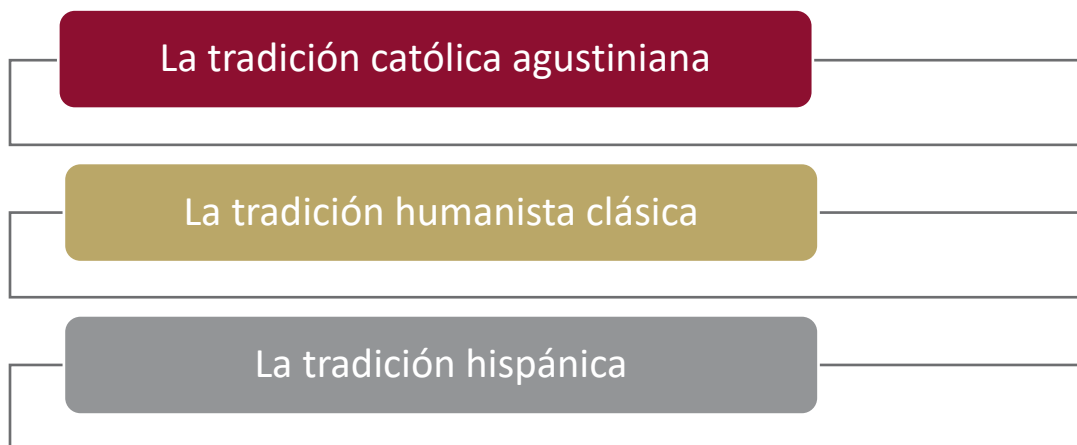
¹⁰ Fundación Universitaria Cervantes San Agustín, UNICERVANTES, op.cit., 2019, p. 12

enriquezcan los procesos de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera de las aulas. Articula en su práctica sus experiencias profesionales, para facilitar el contacto directo con las realidades sociales y empresariales del entorno, así como dos componentes de las funciones sustantivas de la Institución: La Investigación y la Proyección social. Es así como el docente promueve el aporte al mejoramiento de las condiciones actuales del entorno y el emprendimiento.

Otro de los criterios para la evaluación docente se encuentra en el cumplimiento en cantidad y calidad de los compromisos asumidos en su plan de trabajo semestral en las funciones sustantivas de Investigación, Extensión y proyección social y/o Internacionalización.

Finalmente, al realizar la evaluación docente es pertinente tener en cuenta que el modelo pedagógico de UNICERVANTES se centra en la educación clásica que considera como criterio fundamental la tradición como se muestra a continuación:

Figura 2. La tradición de la educación clásica
Fundamento del Modelo Pedagógico de UNICERVANTES



Fuente: Elaboración propia con base en el Modelo Pedagógico Agustiniano UNICERVANTES

Es así como se espera que el docente cervantino defienda la necesidad de la gracia divina para el alcance de los propósitos dispuestos por Dios para el hombre en su vocación a la trascendencia y en la imbricación del proyecto humano dentro del proyecto divino; de igual manera, que involucre el estudio de las artes liberales y de las grandes obras en su quehacer pedagógico.

III. Objetivos de la Evaluación Docente

Objetivo general:

Propiciar la cultura de la calidad y del mejoramiento continuo mediante el examen periódico y sistemático del ejercicio docente, considerado fundamental dentro de las funciones sustantivas de UNICERVANTES

Objetivos específicos:

- 1.1. Determinar el *desempeño actitudinal, pedagógico, motivacional y disciplinar* del docente de acuerdo con los parámetros dados por la Institución en su Proyecto Educativo, en su modelo pedagógico y en los presentes lineamiento.
- 1.2. Definir la calidad de las actividades asignadas en el plan de trabajo en el periodo académico del docente en lo que respecta a las funciones sustantivas.
- 1.3. Realizar una comparación entre el desempeño del docente en los campos mencionados y el promedio institucional para cada uno de ellos (Universidad del Rosario - Departamento de planeación académica y aseguramiento de la calidad, 2012).
- 1.4. Establecer recomendaciones y acciones de mejora en los conceptos de evaluación inferiores o iguales a 4,0 en el rango "Aceptable"

IV. Aspectos para contemplar en la Evaluación Docente (¿Qué se evalúa?)

Los aspectos para contemplar se especifican desde los criterios sobre los cuales se realiza la evaluación docente y desde los objetivos de esta evaluación

Tabla 1. Criterios e indicadores para la evaluación docente por actores

Criterios para la evaluación docente	Definición	Actor evaluador	Indicador	No.
Componente Actitudinal	Revelan características propias de la personalidad y del carácter del profesor que sellan su impronta en las asignaturas que imparte	Estudiante	Promueve ambientes de diálogo que propician la comunicación con respeto y tolerancia	1
			Su trato es cordial corrigiendo oportuna y certeramente cuando hay errores	2
			Conoce la realidad de los estudiantes y se interesa por ella	3
			Es autoridad moral para los estudiantes; enseña con su ejemplo	4
			Tiene disponibilidad para atender las necesidades e inquietudes de los estudiantes tanto en el aula como fuera de ella	5
		Jefe inmediato	Es cordial en el trato con su jefe inmediato y otros superiores	6
			Es amable con sus compañeros profesores y con aquéllos de otras dependencias	7
			Transmite, mediante su ejercicio pedagógico, los valores y principios propios de UNICERVANTES	8
			El docente tiene relaciones cordiales con sus estudiantes	9
			El docente asiste puntualmente a sus clases y diligencia la lista de asistencia	10
			Es solícito frente a las peticiones de colaboración por parte de la Institución	11
Componentes pedagógicos	Presentan las estrategias, metodologías y didácticas empleadas por el docente para lograr en el estudiante los propósitos formativos, así como garantizar de la mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje con claridad	Estudiante	El docente posee las competencias pedagógicas requeridas para la enseñanza de la asignatura (enseña a pensar y a desarrollar un pensamiento crítico, privilegia la pregunta como recurso metodológico)	12
			Involucra acciones pedagógicas innovadoras ante dificultades en el desarrollo de su clase	13
			Emplea metodologías activas y participativas que permiten la interacción del grupo con el docente y con la comunidad educativa, de manera que el estudiante es protagonista de su proceso de aprendizaje	14

			Desarrolla de manera clara y ordenada las actividades académicas a partir del uso de los recursos didácticos y tecnológicos con los que cuenta, ocupándose de estimular la memoria en sus estudiantes	15
			El contenido de la asignatura es pertinente para el proceso de formación profesional	16
			Socializa los contenidos del programa durante los primeros días de clase	17
			La evaluación durante el curso es justa y responde a los requerimientos propios de la asignatura y a los acuerdos iniciales de clase	18
			Realiza procesos de retroalimentación oportuna de las actividades evaluativas, talleres y trabajos que se evidencian en el Q10	19
			Promueve estrategias de coevaluación y autoevaluación en su asignatura	20
		Jefe inmediato	El docente cultiva en sus educandos su desarrollo interno y la promoción de sus potencialidades para el crecimiento	21
			Existe coherencia entre lo planificado y lo desarrollado en la asignatura	22
			Emplea variedad de metodologías y didácticas para la construcción del conocimiento	23
			Evalúa oportuna y constructivamente los procesos de aprendizaje	24
		Docente	Emplea metodologías activas y participativas que permiten la interacción del grupo con el docente y con la comunidad educativa, de manera que el estudiante es protagonista de su proceso de aprendizaje	25
			Desarrolla de manera clara y ordenada las actividades académicas a partir del uso de los recursos didácticos y tecnológicos con los que cuenta, ocupándose de estimular la memoria en sus estudiantes	26
			Realiza procesos de retroalimentación oportuna de las actividades evaluativas, talleres y trabajos que se evidencian en el Q10	27
			Involucra acciones pedagógicas innovadoras ante dificultades en el desarrollo de su clase	28
			Cultiva en sus educandos su desarrollo interno y la promoción de sus potencialidades para el crecimiento	29
			Existe coherencia entre lo planificado y lo desarrollado en la asignatura	30

			Prepara las clases de acuerdo con los criterios pedagógicos de UNICERVANTES y fomenta los principios y valores institucionales en clase.	31
			Vincula el contenido de las asignaturas que ofrece a actividades intra / interinstitucionales con miras a proyectar una comunidad académica ampliada	32
			Utiliza los recursos y medios institucionales (Q10, Aulas virtuales, biblioteca, etc.) para potenciar el trabajo en el aula.	33
Componentes motivacionales	Aquéllos que logran despertar el interés del estudiante por el campo del conocimiento en que se halla imbuido; de igual manera, los que permiten evidenciar el entusiasmo y vocación del profesor	Estudiante	Despierta en el estudiante el interés por el trabajo solidario	34
			Genera en sus estudiantes disposición para el conocimiento a partir de aquél conque éste llega	35
			Propicia el trabajo autónomo, arduo, constante y de calidad	36
			Ajusta su método de enseñanza según las características del grupo y de cada individuo	37
			Invita a sus estudiantes a la trascendencia y al servicio	38
			Transmite, mediante su ejercicio pedagógico, los valores y principios propios de UNICERVANTES.	39
			Motiva la investigación, el liderazgo y la interdisciplinariedad durante los espacios académicos	40
			Incentiva la participación del estudiante en la construcción del conocimiento	
			Fomenta el reconocimiento de los logros obtenidos por el estudiante	41
		Jefe inmediato	Se compromete con su preparación académica en términos de actualización de estudios, asistencia a congresos, eventos o cursos que profundicen y amplíen su área de conocimiento	42
			Está interesado en participar y utilizar, a futuro, los espacios y estrategias dispuestas de mejoramiento docente ofrecidos por la Universidad con miras a fortalecer su ejercicio profesional y motivar una identidad institucional	43
			Muestra identidad con el PEI y el modelo pedagógico institucional y se empodera en su divulgación	44
Docente	Incentiva la participación del estudiante en la construcción del conocimiento	45		

			Muestra identidad con el PEI y el modelo pedagógico institucional y se empodera en su divulgación	46
			Ostenta capacidad para trabajar con personas, tanto estudiantes como colegas en el ámbito académico, desarrollando las competencias requeridas para el trabajo colectivo	47
			Se siente a gusto con su desempeño en el aula y ello conlleva a que sus clases resulten amenas tanto para él como para sus estudiantes	48
Componentes disciplinares	Se refiere a todo lo que evidencia el desempeño del docente desde su saber disciplinar, esto es, el campo del conocimiento en el que funge como tal	Estudiante	Incorpora su experiencia personal y profesional como elemento dinamizador en la explicación de las temáticas	49
			Demuestra dominio disciplinar de los temas asociados al espacio académico	50
			Relaciona los contenidos del espacio académico con temáticas del entorno	51
			Emplea el estudio de casos en la aplicación de la profesión y otras metodologías similares para contextualizar el conocimiento	52
			Involucra en los contenidos de las asignaturas que imparte resultados de investigaciones realizadas por grupos de investigación a los que pertenece y/o por la Institución. Lo mismo hace con proyectos institucionales de intervención social que considere oportunos para sus asignaturas	53
			Promueve el emprendimiento y el mejoramiento de las condiciones actuales del entorno	54
		Jefe inmediato	Tiene en cuenta la tradición católica agustiniana, la humanista clásica y la hispánica, las cuales enriquecen su saber disciplinar y su quehacer docente	55
			Defiende la necesidad de la gracia de Dios para el cumplimiento de su proyecto en el hombre; involucra el estudio de las artes liberales y de las grandes obras en su quehacer pedagógico, así como el cultivo de las artes y de las letras	56
			Prepara sus clases con rigor, claridad y creatividad, evidenciando amplio conocimiento del tema que imparte	57
			Es autoridad académica para sus estudiantes	58
			Propicia el trabajo interdisciplinar con sus compañeros docentes, de manera que se enriquezcan los procesos de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera de las aulas	59

			Articula en su práctica sus experiencias profesionales, de manera que facilite el contacto directo con las realidades sociales y empresariales del entorno	60
			Enriquece su práctica docente con dos componentes de las funciones sustantivas de la Institución: La Investigación y la proyección social	61
			Es una persona preparada y actualizada en su campo profesional	
			Demuestra inquietud investigativa permanente en su campo	62
			El docente utiliza los espacios dispuestos por la Universidad para el mejoramiento docente tales como cursos online, conferencias, lectios, congresos y convenios, que redunden en beneficio de su trabajo; igual hace con eventos culturales institucionales	63
		Docente	Demuestra dominio disciplinar de los temas asociados al espacio académico que orienta	64
			Relaciona los contenidos del espacio académico con temáticas del entorno	65
			Emplea el estudio de casos en la aplicación de la profesión y otras metodologías similares para contextualizar el conocimiento	66
			Se ocupa de estar actualizado en su saber disciplinar y por la formación posgradual permanente en su campo	
			Prepara con rigor, creatividad y claridad sus clases en concordancia con la actualidad del saber disciplinar que imparte	67
			La proyección social y la investigación están presentes en su quehacer docente y se reflejan en los contenidos y recursos pedagógicos de sus asignaturas	68

Fuente: Elaboración propia con base en documento entregado por Manuel Palacio, modelo pedagógico y PEI UNICERVANTES y formato de evaluación de la Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá, 2019

V. Responsables de la Evaluación Docente

Se entiende por responsables, a las personas encargadas de llevarla a cabo y a quienes posteriormente deben sistematizar y presentar sus resultados. Son ellos:

1. El docente quien realiza su autoevaluación
2. El estudiante que cursa las asignaturas que imparte el docente y lleva a cabo la heteroevaluación
3. El jefe inmediato del profesor quien hace la coevaluación
4. El secretario académico quien con la ayuda del coordinador de la Oficina de Registro y Control presenta los resultados mediante un informe cuantitativo y cualitativo, una vez sistematizada la información por parte de este último.

VI. Frecuencia de la Evaluación Docente

La Evaluación docente se lleva a cabo cada periodo académico, entre la séptima (7) y la novena (9) semana académica y los resultados deben ser socializados con cada uno de los profesores, de manera que se retroalimente su desempeño y de ser el caso, se formulen planes de mejora en los aspectos que presente debilidad para el siguiente periodo.

VII. Cómo llevar a cabo la Evaluación Docente (Metodología)

La metodología propuesta se inspira en el Reglamento general de docentes¹¹ que define la Evaluación docente como un *"Proceso integral que constituye un espacio académico de reflexión, construcción y propuesta de mejoramiento continuo, que busca promover el ejercicio de la docencia calificada a través de estrategias de participación, diálogo y concertación entre los diferentes actores del proceso evaluativo: docentes, estudiantes y directivos"*.

El mencionado Reglamento entonces, subraya los tres actores que intervienen en la Evaluación docente: en primer lugar, el estudiante que desde su óptica y experiencia califica al profesor; acto seguido, el profesor mismo, quien se encuentra en capacidad de analizar su desempeño durante el tiempo de enseñanza en el aula, así como en el tiempo relativo a la preparación de clases, calificación y corrección de trabajos, etc.; finalmente, el jefe inmediato, que por medio de la respectiva retroalimentación se establecen

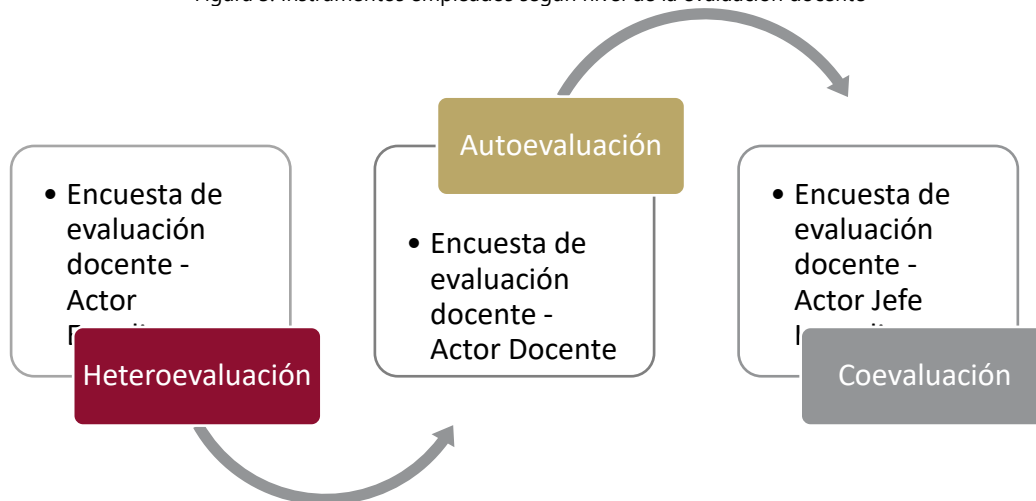
¹¹ Fundación Universitaria Cervantes San Agustín – UNICERVANTES, Reglamento General Docente, Bogotá, 2019, p. 14

lineamientos proyectivos que contribuyan al desarrollo de oportunidades de mejora que puedan implementarse ante los aspectos en los que se obtenga una baja calificación.

Es así, como la evaluación docente opera en tres niveles, según el mismo Reglamento: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, así definidas:

- *Heteroevaluación*: es aquella que realizan los estudiantes del docente a partir de componentes actitudinales, pedagógicos, motivacionales y disciplinares. Ostenta un valor del 60% de la evaluación para docentes tanto de tiempo completo como para catedráticos (Ver Anexo 1. Encuesta de Evaluación docente – Actor Estudiante)
- Autoevaluación: es aquella que realiza el docente sobre su propia labor, a partir de criterios disciplinares, didácticos e institucionales. Ostenta un valor del 10% que aplica para docentes de tiempo completo y para catedráticos (Ver Anexo 2. Encuesta de Evaluación docente – Actor Docente)
- Coevaluación: es aquella que realiza el jefe inmediato del docente, a partir de criterios institucionales y profesionales vinculados con la labor docente. Ostenta un valor del 30% tanto para docentes de tiempo completo como para catedráticos. Se incluye la evaluación que en términos de productos y calidad de estos haga el jefe inmediato de acuerdo con el plan de trabajo establecido para el semestre (Ver Anexo 3. Encuesta de Evaluación docente – Actor Jefe Inmediato)

Figura 3. Instrumentos empleados según nivel de la evaluación docente



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas para cada uno de los instrumentos se han construido con base en la escala de Likert (Fabila, Minami, & Izquierdo, 2013). Se han definido rangos entre Nunca /Siempre y Totalmente en desacuerdo/Totalmente de acuerdo, así:

Tabla 2. Equivalente numérico a las opciones de respuesta evaluación docente

Opción de respuesta		Valor numérico
Nunca	Totalmente en desacuerdo	1
Casi nunca	En desacuerdo	2
Algunas veces	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Casi siempre	De acuerdo	4
Siempre	Totalmente de acuerdo	5

Fuente: *Elaboración propia con base en (Fabila, Minami, & Izquierdo, 2013)*

Los tres instrumentos diseñados se validan de la siguiente manera (Fabila, Minami, & Izquierdo, 2013):

1. Se lleva a cabo una escala piloto para cada uno de los instrumentos; se seleccionan al azar cinco personas pertenecientes a cada grupo para que respondan la encuesta. Una vez respondidas las preguntas, se obtiene para cada sujeto el puntaje total, resultado de la suma de las puntuaciones equivalentes a las respuestas escogidas.
2. Se procede entonces a determinar las bases para la elección de los ítems de la escala final mediante el método de *consistencia interna o método de correlación ítem-est.*

Este método calcula la correlación de cada ítem con la suma de todos los demás para establecer la consistencia interna de estos (fiabilidad). La consistencia interna se establece a partir de la prueba Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna) que presenta valores entre 0 y 1; los valores cercanos a la unidad son aceptables ya que indican que se trata de un instrumento fiable, es decir que sus mediciones son estables y consistentes (Fabila, Minami, & Izquierdo, 2013, pág. 36)

3. Para obtener el índice de consistencia interna (α), se establece la varianza de los ítems que se obtiene al aplicar la siguiente fórmula:

$$\alpha = [K/K-1] \left[\frac{1 - \sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem i

S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y K es el número de preguntas o ítems

Luego de validados los instrumentos y aplicados mediante censo, para obtener el promedio de calificación para cada profesor, según los indicadores expresados en el punto IV., deben contemplarse las siguientes condiciones:

1. En la evaluación por parte de los estudiantes, el profesor es calificado por cada asignatura que imparta.
2. Cada indicador está numerado y tiene una nota para cada asignatura.
3. Debe obtenerse un promedio para cada uno de los componentes por asignatura y posteriormente uno total por componente.
4. Se debe contar al final con un promedio por asignatura y un total para cada profesor.
5. En el caso de las evaluaciones realizadas por el jefe inmediato y por el docente, se alcanza un valor para cada indicador y se saca un promedio por componente para al final presentar un total.
6. Debe obtenerse un promedio institucional para cada indicador, frente al cual se comparará el resultado obtenido por el profesor.
7. Posteriormente, se obtiene un solo valor entre el asignado por el jefe inmediato según componentes y el resultante de la evaluación de la ejecución de su plan de trabajo.
8. Para obtener la nota final del docente se saca un promedio ponderado entre los tres actores evaluadores según los porcentajes estipulados en la parte superior.

Calificación de desempeño:

Calificación	Rango	Distintivo
Entre 4,6 y 5,0	Excelente	
Entre 4,1 y 4,5	Bueno	
Entre 3,6 y 4,0	Aceptable	
Entre 3,1 y 3,5	Regular	
Inferior a 3,0	Deficiente	

Los promedios inferiores o iguales a 4,0 requerirán plan de mejoramiento para el docente que quede evaluado en dichas franjas, el cual se deberá ejecutar durante el periodo académico siguiente y evaluarse al final de éste.

Los resultados obtenidos de la evaluación docente a nivel institucional deben ser presentados mediante informe cuantitativo y cualitativo por la Secretaría Académica con la asesoría técnica de la Oficina de Registro y Control en el formato destinado para ello.

VIII. Acciones posteriores a la Evaluación Docente

Luego de culminada la evaluación según lo explicado en el punto anterior, el jefe inmediato debe hacer entrega de los resultados al docente de tiempo completo, medio tiempo o catedrático con la respectiva retroalimentación y se deberá elaborar de manera conjunta el plan de mejora, si hubiera lugar a él.

Pueden presentarse las siguientes situaciones:

1. Docentes con calificación entre 4,6 y 5,0: Recibirán una felicitación escrita por parte del director de Programa y/o del decano de Facultad. Los promedios superiores a 4,8 serán presentados a las instancias pertinentes para un reconocimiento especial a tenor del Reglamento General Docente.
2. Docentes con calificación entre 4,1 y 4,5: Recibirán la retroalimentación por parte del director del Programa con la invitación a seguir trabajando en el mejoramiento continuo.

3. Docentes con calificación de 4,0 o menos: Recibirán la retroalimentación respectiva con el diseño conjunto entre el docente y el director del Programa, del plan de mejora que debe cumplirse en el siguiente semestre y que condiciona el plan de trabajo a desarrollar. Estos serán evaluados al finalizar el siguiente semestre.
4. La permanencia del profesor que obtenga durante dos semestres consecutivos un promedio inferior a 3,5 será revisada por parte del jefe inmediato, la Vicerrectoría Académica y de Extensión y las instancias pertinentes.

Los resultados obtenidos en la evaluación docente institucional son el insumo para revisar y ajustar o en su defecto diseñar, el plan de cualificación docente para el siguiente periodo académico.

Referencias Bibliográficas

- Fabila, A., Minami, H., & Izquierdo, M. (2013). La escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento a sus características y principios metodológicos. *Perspectivas docentes 50 Textos y Contextos*, 31-40.
- Jaime, G., Romero, L., Rincón, E., & Jaime, L. (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, 167-178.
- Mazón, J., Martínez, J., & Martínez, A. (Enero de 2009). La evaluación de la función docente mediante la opinión del estudiante. Un nuevo instrumento para nuevas dimensiones: COED. *Revista de la Educación Superior*, XXXVIII(149), 113-140.
- Red Iberoamericana de investigadores de la Evaluación de la Docencia. (2008). Reflexiones sobre el diseño y puesta en marcha de programas de evaluación de la docencia. *Perfiles Educativos*, 30(122), 136-140. Recuperado el 12 de Agosto de 2019
- Universidad del Rosario - Departamento de planeación académica y aseguramiento de la calidad. (2012). Lineamientos institucionales para la evaluación integral de los profesores de la Universidad del Rosario. Bogotá: Universidad del Rosario.