



Laura Belkis Parada Romero
Magíster en Educación
Universidad Militar Nueva
Granada (Bogotá - Colombia)
edla2000@gmail.com

Artículo de Investigación

Recepción: 30 de febrero de 2015
Aprobación: 1 de diciembre de 2015

**Praxis
& Saber**

Revista de Investigación y Pedagogía
Maestría en Educación. Uptc

SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE, INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA: LINEAMIENTOS DE CALIDAD

Resumen

Frente a la globalización de la educación se ha hecho imperante fortalecer los sistemas de calidad que garanticen que los actores educativos involucrados en las instituciones de educación superior sean los mejores, siendo protagonistas los profesores como ejes fundamentales en los procesos educativos. La forma como actualmente se evalúa la calidad del docente es a través de una evaluación o un sistema de evaluación. La evaluación docente se hace en casi todas las universidades, pero no existe una reglamentación legal que obligue a hacerla de alguna manera; en la mayoría de las instituciones existe un profesional frente a la tarea de aplicar y diseñar instrumentos de evaluación de acuerdo a su inclinación por algún autor. En la mayoría de las universidades se utiliza el tradicional cuestionario que intenta obtener datos sobre dimensiones asociadas a la labor, la otra opción establece modelos de evaluación con autoevaluación como en algunos casos de Chile. Es por eso que una de las preocupaciones de esta investigación es proponer lineamientos para una evaluación más cualitativa y formativa que no siga ligada a los parámetros

exclusivamente políticos, resultados de tomar decisiones administrativas, si no a propuestas emergentes con mayor profundidad de análisis. Los principales actores de la evaluación docente son hoy los profesores, los estudiantes y los administrativos; semestralmente estos actores son evaluados con un instrumento de evaluación que muchas veces ellos mismos desconocen. El trabajo de investigación indaga sobre la percepción de los actores de la evaluación docente desde sus objetivos, métodos y momentos, de tal forma que se planteen ideas para reestructurar la actual evaluación institucional y generar propuestas de mejora no solo en términos cuantitativos si no que incorporen el estudio cualitativo de desempeños y competencias.

Palabras clave: evaluación docente, evaluación tecnológica, calidad educativa, lineamientos.

TEACHER EVALUATION SYSTEM, INSTITUTIONS OF TECHNOLOGY HIGHER EDUCATION: QUALITY GUIDELINES

Abstract

Due to the globalization of education, it has become prevalent to strengthen the quality systems to ensure that educational actors in higher education institutions are the best. In this context teachers are given a main role since they are cornerstones in educational processes. Currently, teacher quality is assessed through an assessment or evaluation system. Almost every university evaluates its teachers, but there is no legal regulation on how to do it; in most institutions there is a professional in charge of designing and applying assessment instruments according to the authors he/she prefers. In most universities, on the one hand, it is used a traditional questionnaire aiming to collect data about dimensions associated with teaching; on the other hand, there is another option in which assessment models include self-evaluation, as in some cases in Chile. That's why one of the concerns of this research is to propose guidelines for a more qualitative and formative assessment not exclusively following political parameters -based on administrative decisions-, but following emerging proposals with a deeper analysis. Nowadays the main actors in teacher evaluation are teachers, students and administrative staff; every six months these actors are evaluated by using an assessment tool that they usually do not know. The research investigates the perception actors in teacher evaluation have regarding its objectives, methods and stages, so they

put forward ideas on how to restructure the current institutional assessment and propose improvements aiming at both the quantitative aspect and the qualitative analysis of performances and skills.

Keywords: teacher evaluation, technology assessment, educational quality guidelines.

SYSTÈME D'ÉVALUATION DE L'ENSEIGNANT, INSTITUTIONS D'ÉDUCATION SUPÉRIEURE TECHNOLOGIQUE: LIGNES DIRECTRICES DE QUALITÉ

Résumé

Face à la mondialisation de l'éducation il devient impératif de renforcer les systèmes de qualité garantissant que les acteurs éducatifs, impliqués dans les institutions d'éducation supérieure, soient les meilleurs, les professeurs étant les protagonistes en tant qu'axes fondamentaux dans les processus éducatifs. La manière dont est évaluée, actuellement, la qualité des enseignants se fait au moyen d'une évaluation ou d'un système d'évaluation. L'évaluation des enseignants se réalise dans presque toutes les universités, mais il n'existe aucune réglementation légale obligeant à la réaliser d'une certaine manière; dans la majorité des institutions, il existe un professionnel dont la tâche est d'appliquer et concevoir des outils d'évaluations, conformément à son penchant pour certains auteurs. Dans la majorité des universités on utilise le questionnaire traditionnel qui vise à obtenir des données quant aux dimensions associées au travail; l'autre option établit des modèles d'évaluation par autoévaluation comme c'est le cas par exemple au Chili. C'est la raison pour laquelle une des préoccupations de cette recherche est de proposer des lignes directrices, pour une évaluation plus qualitative et formative et qui ne reste plus associée à des paramètres exclusivement politiques, résultant de prises de décisions administratives, sinon à des propositions émergentes ayant un approfondissement d'analyse plus important. Les principaux acteurs de l'évaluation des enseignants sont, de nos jours, les professeurs, les étudiants et le personnel administratif; semestriellement, ces intervenants sont évalués au moyen d'un outil d'évaluation que bien souvent ils ne connaissent pas eux-mêmes. Le travail de recherche enquête au sujet de la perception des acteurs de l'évaluation des enseignants selon leurs objectifs, leurs méthodes et le moment, de telle manière que l'on formule des idées pour restructurer l'actuelle

évaluation institutionnelles et élaborer des propositions d'amélioration, non seulement sur le plan quantitatif, mais incorporant également l'étude qualitative de rendements et de compétences.

Mots clés: évaluation de l'enseignant, évaluation technologique, qualité éducative, lignes directrices.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DOCENTE, INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO SUPERIOR TECNOLÓGICA: LINEAMENTOS DE QUALIDADE.

Resumo

Frente à globalização da educação se tem feito imperante os sistemas de qualidade que garantissem que os atores educativos envolvidos nas instituições de ensino superior sejam os melhores, sendo protagonistas os professores como eixos fundamentais nos processos educacionais. A forma como atualmente se avalia a qualidade do professor é a través de uma avaliação ou um sistema de avaliação. A avaliação docente se faz em quase todas as universidades, mas não existe uma regulamentação legal que oblige a fazê-la de alguma forma; na maioria das instituições existe um profissional na frente da tarefa de aplicar e desenhar instrumentos de avaliação em acordo a sua inclinação por algum autor. Na maioria das universidades se utiliza o tradicional questionário que tenta obter dados sobre dimensões associadas à tarefa, a outra opção estabelece modelos de avaliação com auto-avaliação como em alguns casos do Chile. Por causa disso uma das preocupações desta pesquisa é propor lineamentos para uma avaliação mais qualitativa e formativa que não siga ligada aos parâmetros exclusivamente políticos, resultados de tomar decisões burocráticas, se não a propostas emergentes com maior profundidade de análise. Os principais atores da avaliação docente são hoje os professores, os alunos e os administrativos; semestralmente estes atores são avaliados com um instrumento de avaliação que muitas vezes estes mesmos desconhecem. O trabalho de pesquisa indaga a percepção de atores da avaliação docente desde seus objetivos, métodos e momentos, e assim se explanam ideias para reestruturar a atual avaliação institucional e gerar propostas de melhora que não só apontem ao quantitativo se não ao estudo qualitativo de desempenho e competências.

Palavras chave: avaliação docente, avaliação tecnológica, qualidade educativa, lineamentos.

¿Cuál fue el origen de la investigación?

La investigación surge como respuesta a una situación real: una institución de educación superior tecnológica capitalina realiza su evaluación docente apoyada en un solo cuestionario diligenciado por los estudiantes y que determina la permanencia del profesor en la institución de acuerdo al resultado de la misma (escuela superior). Durante el proceso de recolección de información para el marco teórico se pudo evidenciar que la evaluación docente en las instituciones de educación superior tecnológica está llamada a ser un requisito que se limita solo al papel, porque no es un proceso formativo sino un proceso de rendición de cuentas, atrapado en un proceso burocrático (Gómez, 2010), y “El modelo de evaluación planteado de esta manera responde a una racionalidad técnico-instrumental, orientada hacia el logro de resultados –basado en los conceptos de eficiencia y eficacia– y el control, basado en un sistema de premio y castigo” (Gómez, 2010: 44). La intencionalidad de la evaluación docente desde la investigación es que esta es un requisito que se exige, pero que desde ningún punto de vista genera la construcción personal y profesional del docente, se ha limitado al instrumentalismo, y es un proceso de ritual o repetición. La evaluación no debe ser un proceso de descalificación personal o pública, muchas veces las instituciones no manejan la aplicación de los procesos de evaluación y estos se convierten en la herramienta para que los mismos estudiantes sentencien a sus docentes, afirmando que no son competentes y mucho menos preparados en los temas pertinentes (Parada, 2011). La evaluación permitirá también la mejora en los procesos pedagógicos del docente y el estudiante, en pro de mejorar el clima del aula de clase, e identificar la pertinencia de las metodologías educativas pero, sobre todo, el crecimiento del docente en su quehacer profesional y personal.

Como resultado de esta investigación actualmente se plantea el trabajo de investigación ‘Sistema de evaluación docente formativa para instituciones de formación tecnológica’ basada en una propuesta lúdica de juego que se constituye en la propuesta doctoral para la candidatura de este autor. En esta segunda fase se indagará sobre los principios epistemológicos y teóricos para una propuesta emergente de evaluación docente.

La mayoría de los sistemas de evaluación docente se basa en el uso de cuestionarios a los estudiantes y muy pocos tienen elementos de evaluación conjunta como evaluación de pares, autoevaluación o evaluación por directivos, por eso es importante la propuesta de nuevos sistemas de evaluación; toda información se da con conocimiento de causa puesto que la autora realizó pasantía doctoral en la Universidad de Chile.

Objetivos

Objetivo general

Proponer los lineamientos que se siguen para el diseño del sistema de evaluación docente en una institución de educación superior tecnológica, con el fin de contribuir al desarrollo profesional de los docentes.

Objetivos Específicos

- ♦ Revisar y analizar los antecedentes conceptuales y contextuales sobre el tema objeto de estudio de la investigación que permita establecer lineamientos para el diseño de un sistema de evaluación en la institución de educación superior tecnológica en la ciudad de Bogotá.
- ♦ Consultar con los involucrados del proceso de evaluación docente: estudiantes, directivos y docentes sobre el diseño del sistema de evaluación y su contribución al desarrollo profesional de los docentes (estudio de concepciones).
- ♦ Formular una propuesta que se encamine a la formación de docentes de instituciones tecnológicas para su desarrollo integral y profesional.

Introducción

Esta investigación tiene como principal propósito determinar las concepciones que tienen los actores de la evaluación docente, ellos son los estudiantes, los administrativos y los docentes; en concreto la finalidad de la investigación es plantear una propuesta de lineamientos para el diseño de un sistema de evaluación enfocado a la integralidad del docente y a su desarrollo profesional.

De este modo la investigación gira alrededor de varios interrogantes que son los ejes de las categorías y con estas categorías específicas se construyeron los instrumentos de recolección de la información. Estas categorías son: el mejor momento de la evaluación, los aspectos que se deben evaluar en un docente y los que no, la propuesta de nuevas estrategias desde los estudiantes para evaluar a sus docentes, la finalidad de la evaluación institucional, y el mismo concepto de evaluación.

Estos planteamientos generarán múltiples posiciones desde todos los actores de la evaluación, el objetivo del estudio es analizar de forma comparativa y argumentativa la necesidad de enfocar la evaluación a un proceso constructivo de la profesión docente, sin dejar de lado la realidad

administrativa que va más enfocada a lo cuantitativo. No cabe duda que el docente es uno de los actores más importantes en la evaluación docente, pues es el que realiza toda la función de la docencia y su evaluación genera un impacto importante en la calidad educativa, pues en la medida en que el docente se fortalece académicamente, profesionalmente, mayores serán las garantías para esos educandos que siguen sus guías o sus orientaciones.

Justificación

La investigación se hace con el ánimo de evidenciar que la evaluación docente debe ser un proceso que permita mejorar el desempeño docente y fortalecer la confianza en el trabajo en el aula, de modo que el estudiante esté en la libertad de manifestar aquellas cosas que puedan mejorar, sin el estrés mutuo de la repercusión frente a lo que se dice, piensa y expresa.

Se identifican las debilidades y carencias del instrumento de evaluación ejecutado en la institución (la mayoría de las instituciones de este tipo utilizan el cuestionario, ahora en la pasantía doctoral en Chile las instituciones con este tipo de formación también utilizan un instrumento de evaluación desde los estudiantes); donde se generó el problema (Eciem) desde investigación se propuso en el Consejo Académico el diseño de un sistema de evaluación en donde se integrará el concepto de evaluación de los docentes como un sistema de evaluación, y no como la aplicación de un único instrumento de evaluación desde los estudiantes. Pero ante la propuesta de diseñar un sistema de evaluación, durante un año el investigador de este trabajo indagó sobre el tema de evaluación, los efectos de la evaluación en la comunidad universitaria, y algunas referencias para plantear una nueva propuesta para mejorar la institución donde labora.

Adicionalmente se encuentran nuevas posibilidades laborales y educativas en otras instituciones de carácter tecnológico y la oportunidad de aprender y mejorar su calidad docente y las herramientas de análisis, para proponer un sistema de evaluación partiendo de unos antecedentes educativos ya establecidos pero tan novedosos y recientes como los de la acreditación en procesos de autoevaluación universitaria que involucran procesos de mejora continua y calidad en la educación; por eso es importante involucrar los factores o componentes desde el CNA, para poder garantizar que los elementos de evaluación tengan la vigencia que actualmente tienen en la mayoría de las instituciones universitarias.

Desarrollo histórico de la evaluación

Antecedentes históricos

Concepciones

Stufflebeam (1987) habla de que en el año 2000 a.C. los oficiales chinos contaban con medios para la evaluación de programas e individuos de una manera sistemática. Madaus (1983) propone seis periodos para la expansión de lo evaluativo (Torres, 2010).

En la edad de la eficiencia y los test (1900-1930) recoge el desarrollo en campos de la administración, psicología, estadística, para las primeras expresiones formales de la evaluación masiva y moderna; a partir de la administración buscan la eficiencia en los procesos, fundamentándose en esto la estadística contribuyó en gran medida y la psicología aportó los test. Durante la primera guerra mundial se realizaron evaluaciones para seleccionar el personal que iría a combate, escogiendo a los mejores o más preparados (Torres, 2010).

Ralph Tyler (1930-1945) es considerado como padre de la evaluación, este autor planteó un pensamiento sistemático y formal de la evaluación, su obra es de 1949, pero a finales de los años treinta definió la evaluación así: “es esencialmente el proceso de determinar hasta qué punto los objetivos educativos realmente están siendo alcanzados por el programa de currículo e instrucción. La evaluación es el proceso de determinar el grado en el cual estos cambios en la conducta tienen lugar” (Torres, 2010).

El autor propone la valoración por objetivos, posteriormente tomada por Bloom, y que persiste en la actualidad bajo los objetivos, las competencias o estándares.

El tercer principio fue realizar evaluación continua para establecer cómo se está trabajando, pero la idea fue suplantada por comparar los objetivos planteados con los resultados obtenidos.

Edad de la expansión (1958-1972): Estados Unidos se constituyó en el país que plantea los retos educativos. Los autores más importantes son:

Scriven (1968): Plantea conceptos de evaluación formativa y sumativa, evaluando proceso y producto.

Suchmam (1967): Construye el concepto «Investigación evaluativa».

Stufflebeam (1971): Plantea el concepto de contexto, insumo, proceso, producto.

Afirma que el propósito de la evaluación no es probar si no mejorar. En 1971 redefine la evaluación “como el proceso de delinear, obtener y suministrar información útil para juzgar alternativas de decisión” (Torres, 2010: 15).

Madaus (1983): La profesionalización, la evaluación en el campo profesional.

Robert Stake (1967): Propone el desarrollo de una evaluación lógica interna a fin de comprender los parámetros sobre los cuales deben entenderse los juicios que se evaluarán, plantea posteriormente la evaluación respondiente que se refiere a una mirada situacional; el autor contrapone la evaluación “preordenada”, en donde el autor trabaja con un plan determinado, la evaluación respondiente la podemos llamar por descubrimiento (Torres, 2010).

Parlett y Hamilton (1977) propusieron la evaluación “iluminativa” basada en el paradigma socio-antropológico y visión holística que se contrapone al paradigma agrícola que se fundamenta en el método científico.

Guba y Lincoln (1989) plantearon la evaluación “cuarta generación, en esta evaluación los “derechos, los intereses y los interrogantes de los interesados en los procesos se utilizan con foco de información dentro de los conceptos de indagación constructivista” (Torres, 2010: 18). “Hace falta un verdadero respaldo institucional y sistemático que retroalimente las instancias y las distintas pruebas que deben afrontar los maestros, los profesores en su tarea en el ejercicio profesional” (Vaillant, 2004: 6).

En algunos países como Chile las evaluaciones docentes se han diseñado de forma no tan cuantitativa a través de instrumentos como cuestionarios o encuestas, filmaciones de la forma como los docentes desempeñan su trabajo en el aula o el uso de portafolio de tareas o actividades que el mismo docente construye y socializa. Algunas de las limitaciones de los sistemas de evaluación cuantitativa es la reducción de la evaluación a la instrumentalización y al resultado, mas no al proceso de construcción o transformación de la tarea docente. La evaluación genera una sensación de malestar en el evaluado, una tensión arraigada a ser aprobado, y muchas veces a responder a unas exigencias desde lo administrativo mas no desde lo pedagógico. El docente no participa en la construcción de su proceso educativo, es la persona evaluada que percibe que va a ser excluida, señalada y condenada, mas no considera que el proceso le genere la oportunidad de ofrecer propuestas diferentes para ser mejor profesor, docente y maestro.

Durante los últimos 30 años se ha hablado más de los procesos de evaluación respondiendo a un mundo globalizado en donde existe una exigencia de procesos que puedan ser adaptados en muchas regiones, el problema es que lo que es útil y efectivo en un contexto no lo es tanto en otro.

Materiales y métodos

El tipo de investigación seleccionada para abordar el problema planteado es «documental argumentativa» ya que permite describir y analizar desde una posición crítica y propositiva la evaluación docente en instituciones de educación superior tecnológica, que es el objeto de estudio de la presente investigación.

Desde este enfoque metodológico el tratamiento de los datos en algunos momentos tendrá un manejo cuantitativo y en otros, cualitativo, buscando siempre alcanzar una visión más compleja e integral del fenómeno estudiado. De manera particular durante este proceso “los datos se registrarán, observarán, analizarán, serán objetos de triangulaciones” (La Francesco, 2003: 35) y, en su debido momento, y teniendo presente el planteamiento del problema y los objetivos propuestos, la fuente de la elaboración de las conclusiones de la investigación.

En concordancia con el planteamiento anterior, hoy en día los investigadores cuantitativos en su afán de actualizar su forma de investigar en educación utilizan estrategias de análisis investigativos, interpretando de manera cualitativa, “por lo que no es raro encontrar enfoques integrales a través de matrices explicativas dinámicas” en investigación de tipo educativo (La Francesco, 2003: 36).

En el desarrollo de la investigación se realiza una recolección de información sobre el tema a tratar y las experiencias reales de otras instituciones que han desarrollado temas similares, permitiendo la realización de una crítica en favor o en contra, de tal modo que se tome una posición argumentada frente a las situaciones indagadas y se proponga nuevos instrumentos de evaluación, correlacionando la opinión de los estudiantes y los docentes involucrados en el proceso. “Los métodos son elegidos de acuerdo con los objetivos de la investigación desde una postura filosófica” (Tena, Rivas, 1995: 26). La importancia de este proceso investigativo radica en que la evaluación es un proceso documentado en muchas instituciones, pero se limita al papel, los actuales procesos de calidad y la globalización de los procesos educativos han convertido el proceso educativo en un sector competitivo y exigente, lo que ha planteado la actual exigencia de

diseñar mecanismos de evaluación de alta calidad, en el marco de la importancia de mejorar las competencias de las instituciones en la enseñanza de nuevas profesiones y mejorar las ya existentes (Puentes, 2000).

Diseño de instrumento - cuestionarios para docentes, estudiantes y directivos

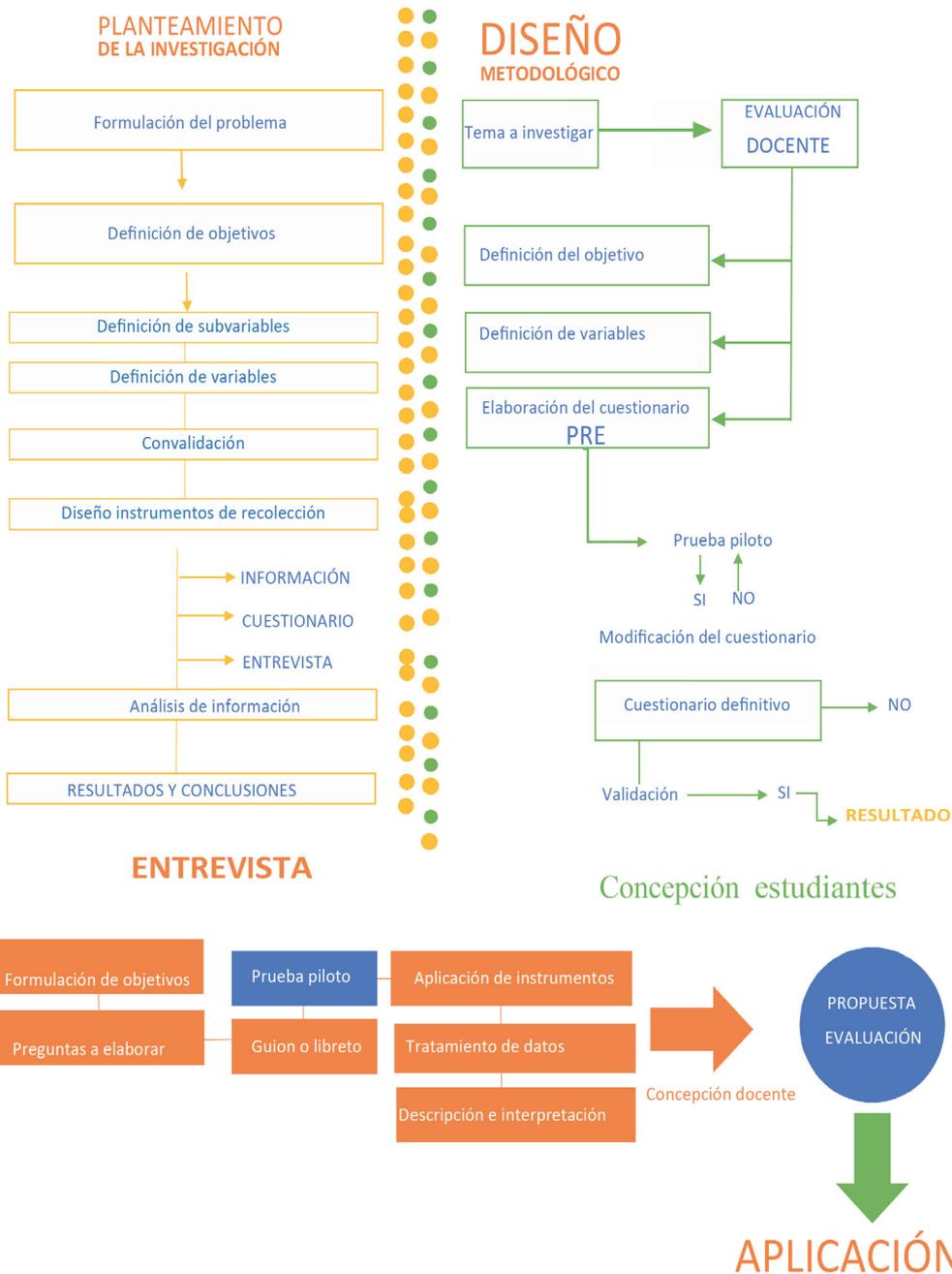
Se plantearon cinco categorías de estudio:

1. Categoría: Aspectos para evaluar de los docentes, percepción de los actores sobre la evaluación: docentes, administrativos, estudiantes.
2. Categoría: Mejor momento de la evaluación.
3. Categoría: Finalidad de la evaluación.
4. Categoría: Análisis de la evaluación docente que se hace en las instituciones.
5. Categoría: Propuesta de evaluación desde los actores.
6. Categoría: Razones para evaluar

Población y muestra. Partiendo de la recolección de datos de tres instituciones de Educación Superior Tecnológica: Escuela Superior de Ciencias Empresariales, Fundación del Área Andina y Fundación Universitaria INPAHU, todas ellas con sistemas de evaluación docente, serán indagados y analizados para interpretar y evaluar sus procesos evaluativos a nivel profesoral y tomar una posición crítica frente a estas modalidades de evaluación con el fin de proponer unas sugerencias que integren las opiniones de 32 estudiantes y 14 docentes. Se recolectaron dichas opiniones a través de cuestionarios aplicados a los estudiantes y profesores de las instituciones estudiadas, también se realizaron tres entrevistas a directivos, de tal modo que el sistema sea más participativo y activo. Esta muestra se tomó por la facilidad de captar la población porque se trabaja en las dos instituciones y con el permiso de los directores se aplican instrumentos.

Resultados

Con el objetivo de mostrar la percepción que tienen los actores involucrados en la evaluación docente, los resultados obtenidos en esta investigación se obtuvieron a partir de dos instrumentos: cuestionarios a los estudiantes y docentes y entrevista a directivos para que ellos manifestaran sus impresiones acerca de las vivencias sobre la ejecución real de la evaluación docente en sus instituciones.



Fuente: elaboración propia, 2012.

Estos cuestionarios y encuestas se diseñaron bajo seis ejes o categorías, de cada una de ellas se elaboraron unas preguntas que pudieran apuntar o responder a las inquietudes planteadas en el proceso de investigación, posterior a esto se realizó una preprueba de tal forma que se pudieran identificar con claridad las fortalezas y debilidades de los instrumentos, “posterior a esto se realizó una fase piloto que busca identificar los errores del instrumento en un estudio miniatura de lo que se verá en el campo; [...] es importante que en la construcción del instrumento se escriba en detalle los ajustes que se hicieron, construyendo una nueva versión de él” (Fonseca, 2008: 21). Se selecciona la muestra, en este caso los instrumentos se aplicaron a 32 estudiantes de 8 tecnologías, tres de ellas en la fundación del Área Andina y cinco en el Inpahu, 14 docentes de los mismos programas y 3 directivos de tres programas tecnológicos, durante el periodo intersemestral y comenzando el segundo semestre del año en curso.

Los programas tecnológicos participantes son los siguientes: Animación y Postproducción, Alimentos y Radiología de la Fundación del Área Andina. Salud Ocupacional, Gestión Hotelera, Tributaria y Contable, Talento Humano, Comercio y Negocios de la Fundación Universitaria Inpahu.

Los resultados de la aplicación de instrumentos se mostrarán por categorías y por los actores involucrados, es decir, estudiantes, docentes y directivos; las categorías establecidas para la investigación son las siguientes: ¿Cuáles aspectos a evaluar a un docente y cuáles no?, el mejor momento de la evaluación, la finalidad de la evaluación institucional, el instrumento de evaluación y la propuesta de los estudiantes para evaluar a sus docentes, es decir, para cada una de las categorías se elaboraron unas preguntas que responden a cada una de ellas y cada participante tiene una respuesta correspondiente; como no todos están familiarizados con la evaluación docente se establece una categorización de respuestas relacionadas a continuación: un primer grado con respuestas simples, y ambiguas, un segundo grado donde existen respuestas más elaboradas y un tercer grado de respuestas más complejas. Niveles de complejidad en las respuestas:

Respuestas 1: sencillas, cortas y ambiguas.

Respuestas 2: más elaboradas con propuesta de mejora.

Respuestas 3: más complejas, con indicios de nociones de evaluación o acreditación en calidad (González, 2012).

Los resultados serán presentados bajo el siguiente esquema: el estudio tiene seis categorías y cada categoría muestra una postura desde el docente, el

administrativo y el estudiante, empezaremos a describir cada categoría con la concepción de cada uno de los involucrados y al final de cada categoría daremos un resultado general que integre la percepción general de la categoría estudiada.

En cada una de las categorías se presentan tablas con las respuestas codificadas de cada estudiante, administrativo y docente, con porcentajes sobre el total de las respuestas, es decir, están todas las respuestas dadas por los participante con el porcentaje de respuestas sobre la totalidad de la muestra.

La codificación de las respuestas de cada uno de los actores responde a la siguiente estructura:

E: evaluación.

EE: evaluación estudiante.

T: tecnología.

SO: salud ocupacional.

TCT: tecnología en contable y tributaria.

TAL: tecnología en alimentos.

ED: evaluación docente.

EDR: evaluación directivo.

TR: tecnología en radiología.

TTH: tecnología en talento humano.

TCN: tecnología en comercio y negocios.

TAP: tecnología en audiovisuales y proyección.

TGT: tecnología en gestión turística.

Los números indican el número de encuesta. Ejemplo: Evaluación docente tecnología en Salud Ocupacional 1: EDTSO1.

Resultados de la primera categoría. Frente a cada una de las posturas los docentes, los estudiantes y directivos, consideran de manera significativa que los aspectos a evaluar de un docente son fundamentales: Por un lado los estudiantes consideran que deben evaluarse fundamentalmente las habilidades pedagógicas del docente en el aula, su conocimiento de la asignatura y su disposición frente a los estudiantes; no se deben evaluar aquellos aspectos que no tengan relevancia en las asignaturas, ni tampoco el manejo de tecnologías, pues no todas ellas son pertinentes.

Las opiniones de los docentes no están lejos de las expresadas por los estudiantes, consideran que es importante el conocimiento disciplinar, pero son fundamentales sus conocimientos pedagógicos y didácticos en el aula de tal modo que la comunicación con el docente sea fundamental; consideran que no se debe evaluar el atuendo ni la personalidad, pues forma parte del ser propio del docente.

Los administrativos también consideran importante tanto la habilidad y el conocimiento como la trayectoria del docente y su experiencia; consideran que no debe evaluarse la metodología y la pedagogía pues están estipulados en los proyectos pedagógicos de aula, y no tendrían que evaluarse nuevamente, tampoco debería evaluarse número de títulos universitarios pues los administrativos consideran que existen muchos profesionales con bastantes títulos pero sin ninguna habilidad para la enseñanza.

Mucho se ha escrito sobre las dimensiones a evaluar en un docente pero se pueden considerar tres núcleos fundamentales:

- a. Competencia y destreza docente.
- b. Contenidos, coherencia y claridad de la exposición.
- c. Destrezas docentes y relevancia de los contenidos.

Un segundo eje fundamental es la actitud del profesor que incluye: “individual y grupal”, estimulación del estudiante y justicia en la evaluación del rendimiento. Son importantes a la hora de evaluar a un docente los siguientes aspectos: “Relación e interacción con los estudiantes, metodología didáctica y evaluación” (Albalde, Barca, Salvador, González & Muñoz, 1995: 5). Ciertamente la investigación confirma que estos tres elementos son fundamentales para los actores de la evaluación docente.

Resultados de la segunda categoría. Frente al mejor momento de la evaluación los docentes consideran, en un alto número, que se debe hacer al final como producto de un trabajo, un muy bajo número opina que debe realizarse en dos momentos a mediados de semestre de tal forma se pueda hacer una acción de mejora y un muy reducido número considera que al principio para un antes y después; las respuestas de los administrativos no están lejos de las respuestas de los docentes pues tienen exactamente el mismo comportamiento y un alto número considera la evaluación docente como producto, y que debe realizarse a final de semestre, otros opinan que al medio y final y la tercera tendencia en dos y tres cortes.

Las evaluaciones docentes “si son para retroalimentar deben ser contextualizadas en el primer tercio del periodo escolar” (Serrano 2002: 10), para dar tiempo al docente de ajustar sus prácticas, si son destinadas para tomar decisiones administrativas se aplica en las dos últimas semanas, pero nunca a la par de los exámenes finales” (Serrano 2002: 10).

Adicionalmente, hay que tener en cuenta, como destaca Álvarez Rojo et ál. (1999), que para evitar cualquier tipo de sesgo en las evaluaciones docentes realizadas por los estudiantes, “se debe preguntar sobre aspectos de la docencia que ellos estén cualificados a opinar” (Ruiz, 2005: 91)

Resultados de la tercera categoría. Frente a la finalidad de la evaluación los estudiantes consideran que es el mejor elemento para despedir a un docente, en muy pocos casos para mejorar la calidad del desempeño del mismo, los más consecuentes dicen que debido a las críticas muchos docentes se han ido, pero que es la única forma de sentirse poderosos en la institución o ser escuchados. Por otra parte los docentes consideran que la evaluación docente sirve para garantizar que ellos transmiten conocimientos, y que se pueda realizar de alguna forma una mejora en su desempeño, fortaleciendo sus talentos de tal forma que se mejore la calidad de ellos mismos y sus procesos en el aula. Los directivos consideran que la evaluación inicialmente es un proceso de mejora, pero más allá de eso es un elemento de proceso, o sea de evolución y, lo último, de calidad, que permite a las instituciones cumplir metas y proyectos pensados, plasmados y cumplidos.

Para que la evaluación docente cumpla una finalidad clara, es importante que la construcción de los insumos de información, en este caso los instrumentos, ya sea entrevista y cuestionarios, sigan unos principios básicos: “que deben regir la construcción de los ítems y ellos son: representatividad, relevancia, diversidad, claridad, sencillez y comprensibilidad” (Fonseca, 2005:20). “Estas deben ser claras para la población a la cual se va aplicar y debe tener una representación similar de cada uno de ellos, se harán varios enunciados porque es factible que muchos de ellos se desechen” (Fonseca, 2008:20). Algunos estudios sobre la percepción de los docentes de manera espontánea (Gil, 1991; Alonso Gil & Martínez-Terregrosa, 1992 y 1995) afirman que “La mayor parte de los profesores enuncian que la finalidad de la evaluación es promocionar y seleccionar” (Gil, 1996: 16). La finalidad de la evaluación debe ser un elemento de aprendizaje. “Lo esencial es orientar la evaluación cuya función no debe ser comparativa o discriminatoria y donde el resultado no sea comparado” (Gil, 1996: 24).

Resultados de la cuarta categoría. Los estudiantes consideran que el instrumento de evaluación docente es extenso, las preguntas son engorrosas, no están familiarizados con las preguntas y consideran que debía ser un proceso de tipo obligatorio, algunos de ellos opinan que los resultados no son publicados, la mayoría desconocen el instrumento y finalmente muchos terminan sin conocerlo.

Los docentes por su parte afirman de forma sincera no conocer ni entender los aspectos evaluados, las evaluaciones son largas, engorrosas, no están familiarizados con ellas, la evaluación solo es cuantitativa y finalmente quienes evalúan son los estudiantes malos.

Los directivos consideran que las evaluaciones son largas y poco claras, de hecho muchos estudiantes contestan sin leer, un directivo afirmó estar de acuerdo con el instrumento pero considera que es importante la sensibilización frente a la evaluación para que los estudiantes participen.

Para obtener unos resultados óptimos y claros en la evaluación docente y con los instrumentos actualmente disponibles es importante primero “sensibilizar a los estudiantes respecto a la evaluación como un proceso constructivo, de tal forma que se construya un proceso y se evalúen resultados” (Gil, 1996: 18).

“Los primeros cuestionarios fueron de tipo administrativo con propósitos sumativos de promoción y traslado, aumentos de salarios impopular años 80 (Good & Mulryan, 1990, citado por Molero, 2005: 60). Se “acumulan evidencias sobre el mal uso de instrumentos para la evaluación docente, su aplicación no responde a los aspectos básicos que la literatura señala, los docentes manifiestan en el uso, como en la toma de decisiones administrativas y se subestima su utilidad” (Serrano, 2008: 3).

Resultados de la quinta categoría. Los estudiantes consideran que la evaluación que se hace es buena de la forma electrónica, pero sería fundamental realizar una discusión presencial con los directores de departamento, de tal forma que se pudiera hablar con el docente; también sería fundamental evaluar en el momento en que el docente realiza la clase para identificar elementos a mejorar y no continuar utilizando la evaluación como producto para prescindir del docente.

Resultados de la sexta categoría. La razón de evaluar a un docente es simple desde los estudiantes: para garantizar un desempeño, para algunos una mejora, y para los más complejos tiene el fin de garantizar la excelencia de una planta académica. Para los docentes la evaluación a veces no permite la mejora porque no hay retroalimentación del proceso y esta es la razón de ser de la evaluación; debería tener un componente cualitativo y no reducirse a lo cuantitativo.

“Cuando nos limitamos a la evaluación como medición, evitando que se sean dadas respuestas imprecisas, dejando de lado lo cualitativo que al no evaluarse, no tiene importancia para los estudiantes [...] la evaluación resulta ser, más que la medida objetiva y precisa de unos logros, la expresión de unas expectativas en gran medida subjetivas, pero con una gran influencia sobre el comportamiento de los estudiantes y los mismos profesores” (Gil, 1996: 17).

Por otra parte, los directivos consideran que la evaluación no es útil si los docentes no cambian sus pedagogías, además consideran que la evaluación, si propicia la mejora, permite hacer cambios y se convierte finalmente en un insumo de desempeño.

La función clara de la evaluación es “incidir en el aprendizaje, en la enseñanza, en el currículo, ajustándolo a los intereses y provechos de los estudiantes y las estudiantes” (Gil, 1996: 17)

Discusión y conclusiones

La evaluación docente para los estudiantes sigue siendo aún desconocida, algunos ni siquiera durante su permanencia en la universidad la realizan, no conocen claramente los aspectos que evalúan y muchos se mueven por la empatía con su docente; la realidad con los docentes no es muy diferente, algunos de ellos no entienden tampoco los resultados obtenidos en sus evaluaciones, no saben qué les evalúan y no son tenidos en cuenta en la elaboración de su mismo proceso evaluativo, no cuentan con la claridad que deben tener sobre ello para su mejor desempeño docente.

Los directivos consideran que la evaluación en algunas ocasiones es un requisito institucional, pero sienten en el fondo que se debe seguir trabajando para que la evaluación docente sea un elemento fundamental en el crecimiento del desarrollo profesional docente y no se quede en el requisito administrativo que tiene como fin la continuidad en la institución.

Aquellos que plantean que la evaluación docente debe realizarse en dos momentos es porque consideran la evaluación no como un resultado si no como un proceso que permite la mejora, y en un solo momento la evaluación es un resultado. Respecto a los instrumentos empleados para la evaluación docente los estudiantes consideran que es largo y engorroso, los docentes opinan que los instrumentos institucionales no son claros en sus preguntas y no entienden los resultados y los directivos, en su gran mayoría, opinan que los instrumentos son pertinentes y que lo que hace falta es un proceso de sensibilización sobre la importancia de la evaluación de docentes como estrategia para mejorar la calidad de la educación superior.

Estas conclusiones muestran las opiniones personales acerca de lo vivido en el proyecto, los enunciados aquí expuestos son muy subjetivos. Si el objetivo es que en la evaluación los docentes tengan oportunidad de fortalecer su quehacer docente, esto es muy difícil dado que las instituciones indagadas son fundaciones que realizan sus actividades enfocadas en los procesos administrativos, que están un poco alejados de verificar y apoyar al docente en su crecimiento.

Es importante partir de un elemento fundamental como la contratación de los docentes. En la actual escuela de formación superior la inestabilidad laboral de alguna manera empuja a muchos docentes a emplearse en múltiples instituciones y por actividades de cátedra, esta inestabilidad y sensación de impotencia hace que muchos no sientan un alto sentido de pertenencia con las instituciones y, mucho menos, cuando no existen condiciones de crecimiento personal dentro de ellas. La evaluación se convierte así en un elemento de claro poder administrativo que define la vida en la institución, surgen entonces las estrategias del docente que le permiten sobrevivir en esta selva de cemento, no se preocupa por contenidos, no se preocupa por evaluar constantemente, se preocupa por simpatizar con el estudiante pues el estudiante es el cliente y tiene la razón.

El estudio quería esbozar una evaluación enmarcada en la mejora continua del docente, pero la realidad de la institución tecnológica es otra, los resultados fueron más que evidentes: la evaluación está a merced de lo administrativo, es cuantitativa, sumativa, engorrosa, su finalidad es determinar la permanencia del docente.

Muchos no contestaron las preguntas realizadas porque consideran que no se realizan cambios significativos en la realización de la evaluación y cada

año es igual al anterior. La investigación arroja claros datos de instituciones de tipo administrativo, por lo que sus evaluaciones no esbozarán vestigios de evaluación para la mejora o para la construcción personal. Considero importante definir políticas que cambien este panorama y que la profesión docente sea más valorada. Claramente debido a estos elementos la investigación se realiza con docentes de medio tiempo o tiempo completo que tienen una presencia más fuerte en la institución.

Considero que la realización de este trabajo fue muy buena para mí porque aprendí lo que quisiera cambiar y es poder trabajar en instituciones donde el docente tenga la oportunidad de crecer, manifestar su aporte social, científico y cultural.

Para concluir, las claras ventajas de trabajar en una institución de tipo tecnológico es conocer un grupo poblacional invitado a trabajar para salir adelante, experiencia muy enriquecedora en conocimiento y en apreciación de las cosas importantes en la vida.

Finalmente se puede concluir que las instituciones de tipo tecnológico que tengan una orientación administrativa, recurrirán a evaluaciones docente-cuantitativas de fácil análisis. Por el contrario aquellas instituciones que deseen una evaluación de tipo cuantitativo realizarán evaluaciones con preguntas que busquen respuestas puntuales de los actores de la evaluación.

Propuesta

Los instrumentos y los procesos: reconocimiento

Diseñar instrumentos para la recolección de la información que permitan la evaluación cualitativa y recepción de las opiniones personales de los participantes. Como resultado de la investigación se sugieren entrevistas o cuestionarios con preguntas abiertas de tal forma que se pueda tener la percepción de los actores evaluados. Utilizar grupos focales, grupos que en miniatura representen características similares de las personas a evaluar y realizar pruebas de ensayo.

Referencias

- ALFONSO, I. (1994). *Técnicas de Investigación Bibliográfica*. Caracas: Contexto Ediciones.
- ANA, R. P. (1998). *El Conocimiento de los Profesores*. Sevilla, España: Diada Editores.
- TENA-SUCK, A. (1995). *Manual de investigación documental, elaboración de tesis*. México: Plaza y Valdés.
- BERNAL, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: PEARSON.
- BISQUERA, R. (1988). *Métodos de Investigación Educativa*. Barcelona, España: Ediciones CEAC.
- BURBULES, N. (2011) Los celulares también son una herramienta de aprendizaje. Recuperado el 5 de mayo de 2015 de http://www.perfil.com/contenidos/2007/05/09/noticia_0049.html
- CAMPO-R., M. R. (1999). *Formación integral. Modalidad de educación posibilitadora de lo humano*. Bogotá: Ediciones Universidad Javeriana.
- CASTRO, L. (2011). Recuperado el 5 de mayo de 2015 de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>
- Colombia Aprende. (2012). Avances y desafíos de la educación en Colombia. Recuperado de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/w3-channel.html>
- DEWEY, J. (1897). 'My Pedagogic Creed'. *School Journal* [(54) 77-80].
- DÍAZ-BARRIGA, A. (1998). 'Problemas y retos del campo de la evaluación educativa'. *Perfiles Educativos* [(37)].
- DÍAZ DE R., V. (2005). *Manual de trabajo de campo en la encuesta*. Madrid: CIS.
- FONSECA, E. & MÚÑIZ, J. (2008). 'Construcción de Instrumentos de Medida para la evaluación universitaria'. *Revista de investigación en educación* [(5) 13-25].
- FLORENCIA, C. (1999). *La evaluación educacional*. Buenos Aires: Aique Grupo Editor.
- GONZÁLEZ, F. (2012). *El Medio Urbano como ámbito de conocimiento escolar. Análisis y propuestas a partir de un estudio de concepciones de alumnado de Bogotá*. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla, Departamento de Didáctica de las Ciencias.
- HIRTT, N. (2003). *Los nuevos amos de la escuela*. Madrid: Minor Network.
- HIRTT, N. (2003). *Los nuevos amos de la escuela*. Madrid: Minor Network.
- LA FRANCESCO, G. (2003). *La investigación en educación y pedagogía: fundamentos y técnicas*. Bogotá: Géminis.
- LEYVA -BARAJAS, Y. E. (2011). 'Una reseña sobre la validez de constructo de pruebas referidas a criterio de perfiles educativos'. *Perfiles educativos* [XXXIII (131) 131-154].
- MACD (2001). *Metodología cuantitativa estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- MARÍN GALLEGU, J. D. (2010). *Documento guía Epistemología 1 semestre* [Maestría en Educación]. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- MAYO, E. (2003). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Londres: Routledge.
- MÉNDEZ, M. A. (2008). *Evaluar para conocer, examinar para excluir*. Madrid: Morata.

- MONTESSORI, M. (1936). *El secreto de la infancia*. México: Diana.
- MUÑOZ, J. M. (2002). 'Evaluación docente vs. evaluación de la calidad'. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa* [8 (2)].
- PEINADO-HEMEL, S. R. (2008). *Manual de Gestión Educativa, como crear, gestionar, legalizar, liderar y administrar una Institución Educativa*. Bogotá: Magisterio.
- PÍRELA, L.; CAMACHO, H. & SÁNCHEZ, M. (2004). 'Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional'. *Omnia* [10 (2)]. Recuperado el 5 de mayo de 2015 de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/737/73710203.pdf>
- PORLAN, R. (1996). *El diario del profesor*. Sevilla: Diada Editores.
- PRENDES, E. M. (2000). *Trabajo colaborativo en espacios virtuales*. Murcia: DM.
- PUNTES, R. S. (2000). *Enseñar a investigar: una didáctica de la nueva investigación*. México: Plaza y Valdés.
- QUESADA-VICTORIA, R. G. (2011). 'Instrumento para el análisis y reflexión sobre la actividad evaluadora del profesorado universitario'. *Revista Educación* [362-153].
- RODRÍGUEZ, K. (2001). *La escuela y los textos*. Buenos Aires: Santillana.
- ROGERS, C. (1981). *La persona como centro*. Barcelona: Herder.
- RIVERO, A. (1998). *El conocimiento de los profesores*. Sevilla, España: Diada Editores.
- SACRISTÁN, G. (1988). *El currículo*. Madrid: Morata.
- SÁNCHEZ, A. (1996). 'Evaluar no es calificar, la evaluación y la calificación en una enseñanza constructivista de las ciencias'. *Investigación en la escuela* (15-26).
- SCHON, D. (1987). *Educating the Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey - Bass.
- ____ (1998). *El profesional reflexivo: cómo piensan los profesionales cuando actúan*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- SERRANO, E. L. (2008). 'Los cuestionarios de la evaluación de la docencia por los alumnos: balance y perspectiva de su agenda'. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* [N°. especial (1)].
- TENA-SUCK, A. (1995). *Manual de investigación documental, elaboración de tesinas*. México: Plaza y Valdés.
- TOBÓN, S. & PIMIENTA, J. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson.
- TORRECILLA, F. M. (2006). *Estudios sobre la eficacia escolar en Iberoamérica*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- TORRES, G. (2010). *Documento guía Seminario de Currículo y Evaluación*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- VALDIVIESO, O. R. (2011). 'El uso de la evaluación docente: entre la incertidumbre y la reflexión'. *Actualidades Pedagógicas* [(58) 143-161].
- VAILLANT, D. (2004). 'Construcción de la profesión docente en América Latina: tendencias, temas y debates'. *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe* [1 (1) 1-35]. Recuperado el 11 de marzo de 2015 de http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf