

TED

Tecné, Episteme y Didaxis: TED

ISSN: 2665-3184

revistated.fct@gmail.com

Universidad Pedagógica Nacional

Colombia

del Campo M., Marcela; Bonilla M., Martha Isabel; Ahumada M., Luz Stella
Desarrollo profesional de los profesores de ciencias desde la evaluación
Tecné, Episteme y Didaxis: TED, núm. 24, julio-diciembre, 2008, pp. 39-55
Universidad Pedagógica Nacional
Bogotá, Colombia

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=614265306004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Desarrollo profesional de los profesores de ciencias desde la evaluación¹

Marcela del Campo M.²

Martha Isabel Bonilla M.³

Luz Stella Ahumada M.⁴

Artículo recibido el 10 de julio de 2007 y aprobado el 27 de noviembre de 2008.

Evaluation towards science teacher's professional development

■ **Resumen:** Este artículo muestra los resultados del proceso investigativo llevado a cabo en la Facultad de Ciencia y Tecnología de la Universidad Pedagógica Nacional acerca del proceso evaluativo vivido por los docentes desde el año 2000 hasta 2004 y presenta la posibilidad de resignificar dicha evaluación en el contexto del desarrollo profesional, el cual propone algunas pautas abiertas y flexibles que surgen de la reflexión y la crítica colectiva acerca de la concepción y el sentido de evaluar al maestro universitario, proceso que hasta ahora ha sido llevado a cabo de manera técnica e instrumental.

Palabras clave: Evaluación docente, desarrollo profesional, lineamientos.

■ **Abstract:** This article shows the results of a research carried out in the Faculty of Science and Technology at Universidad Pedagógica Nacional about the evaluative process lived by the teachers from 2000 to 2004. The article presents the possibility of giving evaluation a context of professional development, because it proposes some flexible and open guidelines that arise from the reflection and the collective criticism on the conception and the sense of evaluating teachers at university.

Key words: Teachers' evaluation, professional development, guidelines.

1 Estudio realizado en la Facultad de Ciencia y Tecnología de la Universidad Pedagógica Nacional.

2 Profesora de la Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá. Correo electrónico: rmadeca@yahoo.com

3 Profesora de la Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá

Correo electrónico: maisbonilla@yahoo.com

4 Profesora de la Universidad Cooperativa de Colombia

Correo electrónico: luzstellaxxie@yahoo.es

Introducción

La problemática, objeto de estudio, consistió en indagar si el proceso de evaluación de docentes llevado a cabo en la Facultad de Ciencia y Tecnología, FCT, de la Universidad Pedagógica Nacional, UPN, desde el año 2000 y durante nueve semestres seguidos hasta el primer semestre de 2004, se implementó de la manera planteada en la *Propuesta para evaluar el desempeño de los profesores de la Universidad Pedagógica Nacional* (Forero et al., 1999), cuyo interés se centró en fomentar el crecimiento profesional de los docentes más allá de la competencia mínima, de manera que se desarrollara un grado máximo de responsabilidad individual y colectiva del profesorado que redundara en la cualificación de los procesos en la Universidad.

La evaluación de docentes se configuró con tal fin para establecer políticas y programas de cualificación y perfeccionamiento de los profesores universitarios mediante un proceso de autoevaluación, heteroevaluación y evaluación de estudiantes. En esta perspectiva, la evaluación se concibió como una posibilidad de reflexión de las prácticas pedagógicas que permitieran el cambio y la innovación. No obstante, durante la implementación de la propuesta, las pretensiones iniciales se vieron desdibujadas por los procedimientos mismos empleados en la evaluación y las carencias que tuvo el proceso frente a la retroalimentación; esta situación se presenta como problemática tanto para quienes son evaluadores por el cúmulo de información que se obtiene (dispendiosa en el proceso de sistematización que redundará finalmente en la entrega tardía de los resultados numéricos que

no benefician a los participantes directos en el proceso), como para los evaluados –particularmente catedráticos y ocasionales–, quienes, al no recibir la retroalimentación oportuna, se ven expuestos a la exclusión, sin oportunidad de mejorar sus prácticas profesionales.

Por otra parte, la implementación de la evaluación docente no estuvo ligada a la generación de políticas de cualificación y formación permanentes, lo que contribuyó a que la propuesta inicial tuviera que ser reformada de acuerdo con las particularidades de cada departamento con miras a generar una responsabilidad individual y colectiva y un compromiso con la institución; esto no se logró materializar con el planteamiento inicial, pues no trascendió en la realidad del desarrollo profesional de los docentes.

En el contexto descrito, la formulación de la situación problemática se centró en la resolución de las siguientes preguntas: ¿cómo se utilizaron los resultados obtenidos de las evaluaciones de docentes en la Facultad de Ciencia y Tecnología de la UPN? ¿La evaluación de docentes de la UPN contribuyó a la generación de políticas para la cualificación y formación permanente de sus docentes en la misma Facultad? ¿La evaluación de docentes propició el desarrollo de la responsabilidad individual y colectiva del profesorado? ¿La evaluación buscó en sus docentes el compromiso con la institución, teniendo en cuenta necesidades y proyectos institucionales?

Durante el proceso investigativo, se buscó hacer un contraste detallado entre la teoría, los desarrollos y las consecuencias de las prácticas evaluativas del desempeño docente en la UPN de manera que

se planteó como propósito general de la investigación establecer las relaciones y contribuciones entre la evaluación de docentes y el desarrollo profesional en la FCT de la Universidad Pedagógica Nacional con el fin de proponer lineamientos que aporten a consolidar el crecimiento profesional de los profesores y el desarrollo de su responsabilidad individual y colectiva en la FCT.

Contextualización institucional

El Consejo Superior de la Universidad Pedagógica Nacional reglamentó el acuerdo 034 de 1999, que se fundamenta en la ley 30 de 1992, por el cual se adopta el proceso de evaluación del desempeño del profesor universitario y, más concretamente, se establecen los instrumentos para dicha evaluación. De igual manera, se establece, con base en los resultados de la aplicación de la misma, la recomendación de los puntos salariales adicionales, se decide el ingreso a la carrera docente, se otorgan estímulos, distinciones y se usa la información como referente para la autoevaluación institucional con miras a la acreditación.

Dicha evaluación tiene una guía procedimental orientada desde la Vicerrectoría Académica de la Universidad Pedagógica Nacional, aplicada a todas las facultades con el propósito claro de formación. Sin embargo, los criterios y tendencias en materia de evaluación dados en la Universidad giran en torno a un paradigma cuantitativo, desde un enfoque positivista, donde los resultados conllevan a la toma de decisiones con respecto a la permanencia del docente, si éste es de cátedra u ocasional. Lo anterior se explicita en el Capítulo III,

artículo 16(dieciséis) el cual describe la función de la evaluación del desempeño de los profesores.

Metodología

El tipo de investigación desarrollada se basó en el enfoque cualitativo interpretativo, cuyo diseño se operacionaliza en la investigación evaluativa que se apoya en información documental y estadística para analizar y comprender la realidad del proceso evaluativo vivido en la Facultad de Ciencia y Tecnología. En el ámbito de la investigación cualitativa interpretativa, se tiene la posibilidad de analizar el objeto de estudio desde la tridimensionalidad de los procesos; esto implica que la información se obtiene de diversas fuentes, en este caso entrevistas y encuestas, y, a la vez, permite tener la visión de los participantes en el proceso, sean evaluadores o evaluados, dando la perspectiva de la realidad global que trasciende la verificación y crea alternativas conceptuales que propenden por un cambio en la situación.

Participantes en la investigación

Esta investigación se llevó a cabo en la Universidad Pedagógica Nacional, específicamente en la Facultad de Ciencia y Tecnología, dado que ésta aglutina el mayor número de docentes que laboran en los distintos departamentos que la conforman. Ello permitió tener una visión más detallada sobre el proceso de evaluación de docentes que se implementó en la Universidad. El grupo de docentes que laboran en esta Facultad es 321, número que incluye a profesores de planta, ocasionales y catedráticos que forman parte de los Departamentos de

Física, Biología, Tecnología, Química y Matemáticas de la Institución, distribuidos de la siguiente manera:

Departamento	Vinculación	Número de docentes	Total docentes
Biología	Planta	16	66
	Ocasional	12	
	Catedrático	38	
Física	Planta	12	51
	Ocasional	16	
	Catedrático	23	
Matemáticas	Planta	17	65
	Ocasional	6	
	Catedrático	42	
Química	Planta	8	49
	Ocasional	4	
	Catedrático	37	
Tecnología	Planta	11	90
	Ocasional	11	
	Catedrático	68	

Tabla 1: Número de docentes, según vinculación (FCT).

Además de los docentes mencionados con anterioridad, la población también incluyó a los Jefes de Departamento de la Facultad de Ciencia y Tecnología, dado que es relevante conocer lo que las directivas de los departamentos opinan y vivencian acerca del proceso de evaluación allí realizado. El porcentaje de los profesores seleccionados en la investigación corresponde al 20% de la población total (sesenta y cuatro docentes); sin embargo, dadas las ocupaciones diversas de algunos de ellos, sólo participaron cincuenta docentes, lo que equivale al 15,62% de la población total. Dicha muestra debía cumplir con la condición de haber participado por lo menos en una ocasión en el proceso de evaluación realizado entre 2000 y primer semestre de 2004.

Es importante aclarar que en la muestra anterior se impone la profundidad sobre la extensión y, por tanto,

la muestra se reduce en su amplitud numérica, obviando la necesidad de considerar una muestra amplia en términos estadísticos. Es decir, se utilizó una muestra intencional o basada en criterios, así llamada por Martínez (2005), la cual se caracteriza por la escogencia de una serie de criterios que se consideran necesarios o altamente convenientes para tener una unidad de análisis con las mayores ventajas para los fines que persigue la investigación. Por esta razón, se quiso que docentes vinculados a la Universidad como ocasionales y catedráticos participaran, dada la importancia de su aporte al proceso mencionado (ver Tabla 2).

La muestra definitiva se conformó como se ilustra a continuación:

Departamento	Planta	Ocasional	Catedrático	Total
Física	1	3	5	9
Biología	3	3	6	12
Tecnología	2	3	8	13
Química	0	2	4	6
Matemáticas	2	1	7	10
Total docentes	8	12	30	50

Tabla 2: Número de participantes por Departamentos (FCT).

Instrumentos utilizados para la recolección de la información

Los instrumentos o técnicas para la recolección de la información son definidos por Curcio (2001) como los caminos a través de los cuales se establecen las relaciones o mediaciones instrumentales entre el investigador y el consultado, para la recolección de datos y el logro de los objetivos. Sin duda alguna, tanto la recolección de la muestra como la selección de las técnicas que fueron utilizadas se hicieron en función del problema, los objetivos y las hipótesis del proyecto de investigación. Para ello, se optó por la encuesta (ver Anexo 1) y la entrevista semiestructurada (ver Anexo 2).

En este caso, la entrevista se aplicó a los Jefes de Departamento, se utilizó un cuestionario elaborado con antelación y se grabó en audio. Dicha entrevista tuvo como propósito principal conocer la opinión de los Jefes de Departamento de la FCT acerca de la evaluación de docentes que se realizó en la UPN entre el año 2000 y el primer semestre de 2004 y la relación de ésta con el desarrollo profesional de los mismos.

La segunda técnica que se utilizó en la recolección de datos fue la encuesta. Ésta perseguía recoger información acerca de las distintas categorías de análisis

planteadas en el proyecto, las cuales fueron elaboradas a partir de un sistema mixto, lo cual implica un proceso deductivo-inductivo que parte del:

Marco teórico para realizar las conceptualizaciones de las macrocategorías y la definición de los límites de cada una de ellas. Posteriormente se procede a la elaboración de listas de rasgos extraídos a partir de los registros que se realizan en el contexto natural (Cerde, 2005, p. 174), [es decir, los instrumentos].

Las categorías fueron: 1) Políticas educativas y evaluación; 2) La relación de la evaluación de docentes y el desarrollo profesional docente; 3) La concepción de evaluación de los docentes y 4) La evaluación de docentes y las tendencias de evaluación en la Facultad de Ciencia y Tecnología en la UPN. La encuesta se llevó a cabo mediante un cuestionario de tres páginas, el cual fue respondido por los diferentes docentes en sus respectivos departamentos.

En los formatos de encuesta y en las entrevistas se incluyeron las categorías de análisis planteadas para este estudio; una vez obtenidos los datos, se sistematizaron y graficaron para efectos de la comprensión e interpretación de la información, tomando en cuenta las

variables que surgieron al respecto del temario propuesto.

Resultados del proceso investigativo

El proceso se dio siguiendo la metodología de la investigación evaluativa y el modelo de interpretación de resultados propuesto por Eisner (citado por Rosales, 2000), al igual que la triangulación como procedimiento de investigación para asegurar una aproximación más comprensiva en la solución de la problemática. Algunos autores como Morse (1991) definen la triangulación metodológica como el uso de al menos dos métodos: cualitativo y cuantitativo para direccionar el mismo problema de investigación. Otros, como Denzin (1997), la definen como la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos, métodos de investigación en el estudio de un fenómeno singular. En la presente investigación se utilizó la triangulación de datos obtenidos desde distintas fuentes, es decir, encuestas y entrevistas aplicadas a docentes y directivos de la FCT de la Universidad Pedagógica Nacional, de manera que se ampliara la comprensión del fenómeno investigado desde distintos ángulos. Con base en lo anterior, se procede a presentar los resultados obtenidos a partir de los instrumentos y de las categorías establecidas en la investigación.

Se hace necesario aclarar que estos resultados son parte de la primera etapa del proceso de investigación que se llevó a cabo por parte de las integrantes del grupo Inevafor, Investigación en Evaluación Formativa, y que serán complementados con la actual investigación que se adelanta en la misma facultad, titulada “Evaluación de aprendizaje en la educa-

ción superior como posibilidad formativa y formadora” con la que se pretenden encontrar las relaciones e implicaciones entre la evaluación de aprendizajes y la evaluación de docentes, actualizando los datos del estudio anterior mediante una triangulación de fuentes.

Primera categoría: políticas educativas y evaluación

Se logró identificar que el 42% no sabe o no responde al cuestionamiento relacionado con la orientación política de la evaluación de docentes de la UPN; el 28% de los profesores afirma que la evaluación de docentes es de carácter institucional; el 8%, de carácter nacional, internacional e institucional; el 8%, de carácter únicamente nacional; el 8 %, nacional e institucional; el 2%, internacional; el 8% declara no saber; y, finalmente, el 4% no entendió la pregunta. Por su parte, los Jefes de Departamento, en su totalidad, plantean que la evaluación de docentes tiene una orientación política nacional que se refleja en la institución y en los acuerdos que reglamentan dicho proceso evaluativo.

El porcentaje más alto (42%) podría estar mostrando que los profesores desconocen y tienen cierto desinterés por saber más sobre las políticas que orientan el proceso evaluativo en la FCT y, más específicamente, de cada Departamento. Respecto a la normatividad, cabe decir que ésta conlleva confusión, lo que genera malas interpretaciones de la misma. Por otra parte, se muestra que los departamentos no involucran a sus docentes de manera más activa en todos los procesos llevados a cabo en su interior, procesos tanto académicos como administrativos.

Esta situación evidencia que la evaluación es impositiva, vertical y obligatoria y los espacios para que los profesores se enteren sobre las políticas y normas están muy limitados y son muy escasos.

Segunda categoría: concepciones y tendencias en evaluación de docentes

De los profesores de los distintos departamentos participantes en la investigación, es decir, cincuenta, la mayoría, que corresponde al 36%, afirma que la evaluación docente realizada en la Facultad está direccionada al diligenciamiento de formatos o instrumentos que no se inscriben en un proceso claro, sino que, por el contrario, es de tipo operativo. De la misma manera, el 24% de los docentes piensa que la evaluación es subjetiva y, por tanto, no muestra la realidad de la tarea docente. Otros, 14%, por el contrario, creen que la evaluación de docentes se enmarca en un proceso institucional que tiene criterios claros conocidos por los docentes de antemano y un grupo, que corresponde al 4%, plantea que la evaluación es integral, abierta, flexible y propositiva.

Por otra parte, los Jefes de Departamento, en general, plantean que la concepción de evaluación se limita a la utilización de formatos evaluativos que recogen información pertinente sobre el proceso vivido por los docentes en los distintos semestres académicos, lo que coincide con el planteamiento dado por estos últimos.

Es indudable que, a partir de las respuestas dadas por los participantes, se observa que el concepto de evaluación gira en torno a la instrumentalización

de la misma. En otras palabras, los docentes y las directivas consideran que las prácticas evaluativas se reflejan en la recolección de información mediante instrumentos o formatos que muestran el desempeño docente, reduciéndolo al control de los mismos, sin abrir espacios que retroalimenten dichos procesos para potenciar al ser humano ni propiciar encuentros que permitan la reflexión, ni acciones para el crecimiento profesional. La evaluación docente no se entiende como una toma de conciencia sobre la práctica, sino como un seguimiento a las responsabilidades contractuales de los profesores. De esta manera, la evaluación docente que se vivencia en la Facultad no contribuye al desarrollo profesional y, por tanto, no redundará en la cualificación de la institución misma.

Tercera categoría: evaluación de docentes y desarrollo profesional

De los docentes de los diferentes departamentos, el 44% considera que sí existe relación entre la evaluación de docentes y el desarrollo profesional. Estos profesores piensan que la evaluación es importante en la medida en que, por medio de ella, se detectan fortalezas y debilidades de las que muchas veces no son conscientes. Es decir, tomando a la evaluación desde una mirada crítica sobre la labor, ésta conlleva necesariamente a un mejoramiento de la práctica profesional. Otro grupo de docentes, 42%, cree que no existe relación alguna entre la evaluación docente y el desarrollo profesional. Finalmente, es importante anotar que sólo el 14% de docentes no contestó a esta pregunta.

Uno de los Jefes de Departamento, por su parte, plantea que en la Universidad no hay criterios conceptuales que

definan cuestiones como la evaluación y lo que le compete con el desarrollo profesional de los docentes y que, evidentemente, tampoco existen en la Facultad. Los otros, en cambio, plantean que el desarrollo profesional sí tiene que ver con la evaluación docente, pero que no se le puede otorgar toda la responsabilidad a la misma, dado que los docentes, en ocasiones, se resisten a los procesos evaluativos, ya que no existe una cultura de la evaluación enfocada al desarrollo profesional.

La visión sobre desarrollo profesional que tienen los docentes, en su mayoría, corresponde al modelo tradicional, cuyo concepto gira en torno a la categoría “eficacia del profesor”, planteada por Escontrela (2004), en la cual se describen las actitudes y destrezas que un profesor competente debe poseer y en el cual se busca lograr un docente productivo y eficaz, un técnico que pueda generalizar situaciones de enseñanza. Así, el desarrollo profesional no puede considerarse como actividad aislada, ni puede considerarse una célula autónoma e independiente del conocimiento y la investigación. Es importante que la institución y sus docentes puedan considerar la evaluación del profesorado como una manera de permitirle a éstos desarrollarse profesionalmente, de manera que se abran a la posibilidad de implementar una cultura profesional que los potencie, tanto individual como colectivamente.

De esta manera, la evaluación de los docentes podría servir tanto para mejorar la calidad como para apoyar el desarrollo profesional de los docentes, siempre y cuando, se mire y se aplique desde una perspectiva diferente, enfoca-

da a una valoración cualitativa interna, al apoyo del trabajo coordinado y a la investigación.

Cuarta categoría: tendencias de la evaluación docente

De los cincuenta docentes de la Facultad de Ciencia y Tecnología de la UPN y los Jefes de Departamento que contestaron la encuesta y la pregunta relacionada con las tendencias evaluativas en la FCT, el 52% afirma que la evaluación tiene como propósito medir el desempeño de competencias mínimas, lo cual corresponde a la tendencia “rendición de cuentas”; el 18% respondió que el objetivo apunta a medir el desarrollo profesional; el 14% de docentes unió dos ítems como “competencias mínimas” y “desarrollo profesional” y el 16% de ellos no dio alguna respuesta. Además, es importante resaltar que el 42% de los docentes encuestados contestó que sí se realiza retroalimentación del proceso de evaluación; el 30%, que no; el 24% no responde y el 4% responde que ésta se realiza algunas veces.

De lo anterior, se puede decir que la evaluación desarrollada en la Facultad de Ciencia y Tecnología de la UPN está mediada por la tendencia “rendición de cuentas” (Niño, 2001), cuyo propósito gira en torno a resultados. Por tanto, se limita la creatividad del docente, ser propositivo y comprometerse en proyectos que busquen el mejoramiento de los procesos en el aula y la institución.

Por una parte, es importante resaltar que la Facultad también ha venido introduciendo la tendencia sobre “desarrollo profesional”, lo cual implica que se debe mejorar en este aspecto mediante la programación de espacios de discusión

y la coevaluación para superar las debilidades más notorias en la evaluación y resaltar lo positivo y, por otra parte, implementar el trabajo colaborativo en la Facultad y la creación de equipos interdisciplinarios con otras universidades en los que se trabajen temas similares con el fin de ampliar la investigación.

Además, como lo dice Niño (2002), al plantear el papel profesional del docente se hace necesario que éste participe en la construcción de conocimientos, investigue y analice la realidad del aula y de la institución. Esto lo lleva a una indagación continua por el conocimiento pedagógico, lo cual significa una permanente retroalimentación de lo que analiza, propone y ejecuta en el aula y la institución.

Conclusiones y reflexiones finales

Desde el estudio realizado se demuestra que un proceso de evaluación no puede ser un hecho aislado, dado que la docencia es una práctica social colectiva sobre todo en el ámbito de la educación superior, pues es en este contexto en el que se preparan las personas para responder a las expectativas, necesidades y exigencias de una sociedad y, en especial, de las políticas propuestas por los organismos internacionales que orientan los sistemas económicos mundiales. Las exigencias planteadas por la sociedad colombiana y, aún más, por las políticas internacionales en educación se centran en la evaluación como un mecanismo de control para que los resultados constituyan la manera de garantizar la calidad desde los principios de eficiencia, eficacia y productividad, con miras al mejoramiento cualitativo de la educación.

En este contexto, “las instituciones educativas son obligadas a acondicionarse a la competitividad, utilizando las demandas de cupos de servicios educativos, administrativos, recreativos y culturales, a semejanza de la empresa privada” (Niño, 2002, p. 34). En síntesis, la dimensión económica entiende la evaluación de la calidad de la educación por medio de la superioridad de las fuerzas del mercado, y todos sus códigos de representación son trasladados a la universidad mediante la evaluación técnica instrumental, la cual funciona como mecanismo de exclusión y de control en el cual se concretan normativas sobre la acreditación, la autonomía, la calidad, la evaluación del desempeño docente, la inspección y vigilancia, el régimen salarial y prestacional.

En el contexto enunciado, la generación de políticas institucionales sobre evaluación de docentes, tendiente al desarrollo profesional y mejora de la institución, se queda en sus planteamientos, pero no trasciende las prácticas evaluativas, lo que crea incertidumbre en los maestros ante el desconocimiento de las normas y la aplicación de las mismas. De igual manera, el maestro ve frustradas sus posibilidades de crecimiento al no tener los resultados de sus evaluaciones descritos cualitativamente y con alternativas de desarrollo profesional, apoyadas por las políticas institucionales, las cuales tendrían que contribuir a que se cree una cultura de la evaluación, cuya concepción se construya con miras al trabajo colegiado.

Desde esta perspectiva, al profesor se le asigna la función de formar parte de un colectivo académico para pensar la sociedad y los ciudadanos en pro de un

bienestar común. Esto implica, a su vez, en el campo de la evaluación, el trabajo colegiado para el diseño de formatos, en el que se establezca, al mismo tiempo, el para qué y el porqué de las prácticas evaluativas. Corresponde a la FCT: favorecer actividades en los departamentos para que ofrezcan espacios que involucren a sus docentes sin importar su tipo de contratación, de manera activa y dialógica, y en los cuales se discutan las políticas y la normatividad que rigen los procesos de evaluación y se avance en la comprensión de lo que en realidad significa el quehacer docente.

Por otra parte, es imperioso que los profesores generen acciones más liberadoras, como podrían ser las de investigación, que forjen un pensamiento pedagógico problematizador y trabajen colegiadamente en busca de procesos reflexivos tanto a nivel académico como administrativo, tendientes a mejorar la manera en que se les evalúa, entendiendo el porqué y el para qué de su propia evaluación.

La concepción de evaluación de docentes en la Facultad de Ciencia y Tecnología se ubica en una tendencia de rendición de cuentas y pago por mérito el cual implica una mirada técnica instrumental, es decir, una evaluación como sinónimo de medición y de examen, que tiene como propósito fundamental hacer verificaciones periódicas sobre la efectividad de los docentes para perfeccionar la calidad de la educación, generadora de procesos competitivos en pro de la obtención de puntos salariales.

Lo anterior complementaría la visión tradicional que aún se conserva sobre la evaluación, la cual podría describirse como sumativa, es decir, acumulativa.

Igualmente, la evaluación realizada en el marco de la FCT valora de manera cuantitativa los datos suministrados por los estudiantes y por los jefes inmediatos, los cuales son reportados numéricamente al docente, careciendo de retroalimentación cualitativa que le permita al maestro profundizar y trabajar en sus procesos de formación. El profesorado participa de la evaluación docente mediante la autoevaluación que, según autores como Elliot (1980), puede enmarcarse desde tres enfoques: 1. La racionalidad técnica, que implica llenar formatos; 2. La práctica, que permite revisar el proceso, pero no trascender ni crecer; y 3. La crítica, que permite transformarse.

Desde esta mirada, puede decirse que la autoevaluación realizada en la Facultad de Ciencia y Tecnología se ubica en los dos primeros enfoques, dado que este proceso se realiza por medio de formatos y consiste en la revisión de algunas prácticas que no trascienden a la autocritica y, por consiguiente, al crecimiento profesional. Así, pues, se puede plantear que el proceso evaluativo no es formativo ni propende a una evaluación democrática con procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación que se oriente a desarrollar estrategias que respondan, en concreto, a una integración e interpretación del conocimiento y a una transferencia de dicho conocimiento a otros contextos.

En otras palabras, la evaluación docente se tendría que entender como un proceso permanente, crítico, reflexivo y justo que permita el diálogo y la retroalimentación a partir de los resultados obtenidos en la misma, y en el cual el docente sea visto como un individuo

de cuya labor no pueden establecerse generalizaciones.

Para poner en práctica lo planteado anteriormente, se proponen actividades que puedan contribuir a la cualificación y mejoramiento, en términos prácticos, de la evaluación docente, es decir, tanto de la práctica social como de la pedagógica que involucra a los docentes de la Facultad de Ciencia y Tecnología. La propuesta es fomentar las evaluaciones colectivas que trasciendan el aula de clase, esta propuesta consolidaría espacios de discusión que proporcionarían la participación democrática de los sujetos evaluados, y lograrían desarrollar la intersubjetividad como un tipo de acción caracterizada por el reconocimiento de los sujetos participantes en procesos formativos o de construcción grupal de conocimiento, en los cuales cada sujeto es objeto de estudio y reflexión desde su área y sus experiencias pedagógicas. Es decir, se crearían espacios académicos de diálogo colaborativo, participativo y evaluativo entre pares académicos, directivos, estudiantes y el resto de la comunidad.

Teniendo en cuenta que la evaluación como desarrollo profesional, en el marco de este trabajo investigativo, se entiende como la participación mediante la investigación con miras a la mejora constante del saber pedagógico y al desarrollo de las capacidades profesionales del docente, en la que se combinen las competencias específicas de sus áreas y la proyección social, la cual incluye tanto lo personal como lo institucional. Por lo tanto se pudo establecer durante el desarrollo del recorrido investigativo que la evaluación de docentes de la FCT de la Universidad Pedagógica Nacional se con-

cibió inicialmente en una *Propuesta para evaluar el desempeño de los profesores de la Universidad Pedagógica Nacional* (Forero et al., 1999) como una manera de aportar al crecimiento profesional docente, y de ofrecer al maestro una retroalimentación precisa, adecuada y permanente para que tuviera una mirada crítica sobre su práctica y lo instara a un mejoramiento de su quehacer profesional. Sin embargo, en la presente investigación se muestra que realmente no se hace con esa finalidad, porque se limita a controlar las actividades profesoras y a reportar los resultados de las mismas numéricamente, sin que los docentes reciban retroalimentación oportuna.

Es decir, la evaluación docente se realiza desde una mirada cuantitativa en la que los resultados se utilizan bien sea para recibir puntos salariales, bien para la continuidad laboral. Por tanto, es importante poder enfocar la atención en los procesos y no en los resultados de dichas evaluaciones, de manera que el docente sea la primera persona en conocerlos para poder actuar en concordancia con éstos.

La evaluación docente se ve desligada, entonces, del desarrollo profesional, perdiéndose el interés principal con el que fue concebida y con el se quería fomentar el crecimiento profesional de los docentes. El objetivo consistía en desarrollar un grado máximo de responsabilidad individual y colectiva del profesorado que redundara en la cualificación de los procesos en la Universidad. Por tanto, se considera necesario en el ámbito institucional, reflexionar, resignificar y redireccionar la evaluación docente para que sea entendida con una finalidad educativa, especialmente para

que los docentes, puedan implementar una cultura profesional que los potencie como profesionales intelectuales y miembros de equipos educativos; dado que las finalidades de una evaluación dirigida al desarrollo profesional son las de promover la reflexión sobre una práctica, una reflexión interna y externa, provocar la salida del individualismo profesional, promover una cultura de trabajo en equipo.

Las reflexiones anteriores abren la posibilidad de resignificar la evaluación de docentes en el contexto del desarrollo profesional, ya que propone algunas pautas abiertas y flexibles sobre el proceso de evaluación de docentes en la FCT de la Universidad Pedagógica Nacional,

las cuales surgen de la reflexión y la crítica colectiva acerca de la concepción y el sentido de evaluar al maestro universitario, proceso que hasta ahora ha sido llevado a cabo de manera técnica e instrumental.

Finalmente, se prevé encontrar coincidencias de estos resultados con el trabajo actual de investigación que desarrolla el grupo **Inevafor** en la FCT para elaborar una propuesta que permita ver la evaluación integralmente al servicio de la enseñanza y el aprendizaje. Una vez se termine el proceso investigativo se divulgarán los resultados para que se dé un proceso de reflexión y análisis a partir de los resultados de la investigación presentada en este artículo con la que se desarrolla actualmente.

Referencias bibliográficas

- Acuerdo 034 de 1999 de la Universidad Pedagógica Nacional.
- Cerda, H. (2005). *De la teoría a la práctica: el pensar y el hacer en la ciencia y en la educación*. Bogotá: Magisterio.
- Curcio, C. L. (2001). *Investigación cuantitativa: una perspectiva epistemológica y metodológica*. Manizales: Universidad de Caldas.
- Denzin, N. (1997). *Strategies of multiple triangulation. The research act: a theoretical introduction to sociological methods*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Elliot, J. (1980). *La investigación-acción en educación*. Madrid: Morata.
- Escontrela, R. (2004). *El modelo crítico-reflexivo y el modelo técnico: sus fundamentos y efectos en la formación del docente de la educación superior*. Extraído desde: <http://www.revele.com.ve/pdf/docencia/voli-n1/pag11.pdf>
- Forero, F. et al. (1999). *Propuesta para evaluar el desempeño de los profesores de la UPN*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional-Departamento de Posgrado.
- Freire, P. (1999). *El grito manso*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Martínez, M. (2005). *Actualización de la epistemología y metodología en educación*. Extraído desde: <http://www.ucla.edu.ve/viacadem/redine/jornadas/.../UCLA%20-%20Actualiz%20de%20la%20Epist%20y%20Metod%20e>
- Ley 30 de 1992.
- Ley 115 de 1994.
- Morse, J. (1991). Approaches to qualitative-quantitative methodological triangulation. *Nursing Research*, 40: 253-270 .
- Niño, L. (2001). Las tendencias predominantes en la evaluación docente. *Revista Opciones Pedagógicas*, 24, 45-65.

Niño, L. (2002). Dimensiones de evaluación de la calidad de la educación. *Revista Opciones Pedagógicas*, 25, 27-42.

Anexos

Anexo 1



Este instrumento tiene como propósito recoger información acerca de la conceptualización que los profesores de esta Facultad tienen sobre la evaluación de docentes y su incidencia en su desarrollo profesional.

Esta información forma parte del trabajo de la tesis mencionado en el título de esta encuesta con el cual se opta al título de Magíster en Educación de la misma Universidad.

Marque con una X su respuesta, o conteste en el espacio según corresponda.

Fecha: Año ____ Mes ____ Día ____

Rosales, C. (2000). *Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza*. Madrid: Narcea.

1. En su concepto, la UPN sigue, la aplicación de la evaluación de docentes, orientaciones de política:

Internacional ☐

Nacional ☐

Institucional ☐

Todas las anteriores ☐

No sabe ☐

Explique: _____

2. ¿Conoce ud. la normatividad institucional de la UPN relacionada con los procesos de evaluación de docentes? En caso de ser afirmativo, comente sobre leyes, decretos y acuerdos de los que tiene conocimiento.

Sí ____ No ____

1.	Género: a. Femenino b. Masculino	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.	Departamento en el que labora: a. Física b. Biología c. Matemáticas d. Tecnología e. Química	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

2.	Dedicación: a. Cátedra b. Ocasional medio tiempo c. Ocasional tiempo completo d. Planta	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	a. Ciclo básico b. Ciclo de profundización	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

3. ¿Cuál es su concepto sobre la evaluación de docentes que le han aplicado en esta Facultad?

4. A su juicio, ¿para qué lo evalúan en la Facultad de Ciencia y Tecnología?

5. ¿Recibe retroalimentación oportuna de la información obtenida a través de los formatos A, B, C, y D, con los cuales se le evalúa al final de cada semestre? ¿Qué opinión le merecen estos formatos?

Formato A: obtiene información por parte del estudiante en relación a la contribución docente y a las obligaciones contractuales.

Formatos B, C, D: recopilan información por parte del docente en cuanto a sus aportes a la formación integral de los estudiantes y sus obligaciones contractuales.

Guía de la evaluación del jefe inmediato: el jefe da una valoración a cada uno de los aspectos descritos anteriormente.

Sí ____ No ____

Anote algún comentario que explique su respuesta

6. De las siguientes tendencias, ¿cuál predomina en los propósitos y las prácticas de la evaluación de docentes que se aplica en la Facultad de Ciencia y Tecnología?

a. Evaluación del desempeño con base en competencias mínimas: responsabilidades contractuales y cumplimiento de niveles mínimos aceptables de competencia.

b. Evaluación para el desarrollo profesional: profesores como investigadores en acción.

c. Evaluación como cumplimiento de estándares: medición de docentes basado en el rendimiento de los estudiantes (Ecaes).

d. Evaluación de pago por mérito: reconocimiento económico según desempeño y producción académica.

7. ¿Considera que se han realizado acciones prácticas para mejorar procesos en relación con la evaluación de docentes que contribuyan al desarrollo profesional por parte de la Facultad de Ciencia y Tecnología de la UPN?

Sí ____ No ____

¿Cuáles?

8. ¿Cree que existe relación entre la evaluación de docentes y su desarrollo profesional como profesor universitario?

Sí ____ No ____

Comente al respecto:

Agradecemos su colaboración.

Anexo 2



9. Teniendo en cuenta que la evaluación de docentes es una práctica social y pedagógica, que involucra a los docentes de la facultad de Ciencia y Tecnología, ¿podría pensarse en evaluaciones colectivas que trasciendan el aula de clase?

¿Qué opinión le merece esta respuesta?

“La evaluación de docentes y el desarrollo profesional en la Facultad de Ciencia y Tecnología de la Universidad Pedagógica Nacional”

Entrevista a Jefes de Departamento

Esta entrevista tiene como propósito principal conocer la opinión de los Jefes de Departamento de la Facultad de Ciencia y Tecnología acerca de la evaluación de docentes que se realizó en la Universidad entre el año 2000 y el primer semestre de 2004 y la relación de ésta con el desarrollo profesional de los mismos.

La información recogida mediante esta entrevista será tenida en cuenta para el desarrollo del trabajo de tesis mencionado en el encabezado y con el cual se opta al título de Magíster en Educación. Los interrogantes son los siguientes:

10. ¿Qué actividades pudieran llevarse a cabo en su Departamento para mejorar y cualificar la evaluación de docentes?

a. Reflexión individual sobre debilidades y fortalezas.

b. Charlas colectivas.

c. Organización de seminarios sobre aspectos que se definan en grupo.

d. Otras _____ ¿Cuáles?

1. ¿Cuál es su concepto sobre la evaluación de docentes que se ha aplicado en ésta Facultad -2000 a 2004-?
2. ¿Qué opinión le merecen los formatos utilizados para la evaluación de docentes mencionada en el punto anterior?
3. ¿Para qué se evalúa a los docentes de la Facultad de Ciencia y Tecnología?
4. ¿Los docentes reciben retroalimentación oportuna de la información obtenida por medio de los formatos con los cuales se les evalúa al final de cada semestre?
5. De ser así, ¿quién la proporciona?
6. ¿Considera que existe alguna relación entre la evaluación de docentes realizada en la Facultad y el desarrollo profesional de los mismos?
7. ¿Considera que en esta Facultad se han realizado acciones prácticas para mejorar los procesos de la evaluación de docentes? ¿Cómo ha contribuido ésta al desarrollo profesional de los profesores?
8. ¿Qué actividades pudieran llevarse a cabo en su Departamento para mejorar y cualificar la evaluación de docentes?

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3



Desarrollo profesional de los profesores de ciencias desde la evaluación

Guía de autoevaluación del docente.
Instructivo

La autoevaluación del docente puede efectuarse para cada uno de los factores contemplados en el proceso de evaluación del desempeño docente de la Universidad Pedagógica Nacional.

Factores de evaluación	Descripción
Docente	Contribución del aprendizaje. Cumplimiento de obligaciones contractuales.
Investigación y producción intelectual	Dirección, asesoría o tutoría. Desarrollo profesional. Metas y planes de autoevaluación: crecimiento individual del docente.
Proyección social	Participación en actividades y programas de proyección social.
Compromiso institucional	Las actividades de apoyo a la gestión institucional de los proyectos curriculares de investigación y de proyección social y al desarrollo de las políticas establecidas por los consejos Superior y Académico en el Proyecto Educativo Institucional y de Facultad.

El procedimiento para la autoevaluación del desempeño docente se efectúa por medio de los siguientes pasos:

9. Identificar los factores del cuadro anterior sobre los cuales se realizará la autoevaluación: tomar en consideración el plan del trabajo.
10. Seleccionar, informar y adjuntar los soportes pertinentes a esos factores en el portafolio.
11. Establecer -desde alguna teoría o modelo con alguna asesoría- los criterios o estándares frente a los cuales comparará y valorará su desempeño.
12. Analizar la información disponible frente a los criterios y estándares, estableciendo niveles de logro, circunstancias adversas y facilitadoras y las demás apreciaciones del caso.
13. Tomar decisiones respecto de un posible plan mínimo de desarrollo profesional, en el que se fortalezcan, refinen y corrijan los aspectos autoevaluados. Esas decisiones y plan se consignarán por escrito en un informe y se conservarán en el portafolio.
14. En el Formato D: Plan de Trabajo se relacionan las actividades que se llevarán a cabo durante el semestre, de acuerdo con el informe relacionado en el punto anterior, las cuales serán verificadas al finalizar las clases.
15. Finalmente, con este material se concurre a la heteroevaluación (profesor- jefe).
16. A manera de ilustración, al reverso de este formato, se adiciona un ejemplo de posibles preguntas que puede hacerse el profesor para dinamizar su autoevaluación.

Las preguntas que el profesor realice para su autoevaluación se organizarán conforme con el siguiente cuadro, en el cual en la primera columna el profesor escribe las preguntas, en la segunda columna las respuestas a esa pregunta y en la tercera columna la justificación sobre el porqué de la pregunta. Este cuadro puede ser duplicado de acuerdo con la cantidad de las preguntas.

Preguntas guía de autoevaluación del docente	Respuestas	Justificación