

---

## EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS: UNA ALTERNATIVA PARA VALORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE UNIVERSITARIO<sup>1</sup>

Por: Martha Alicia López Lasso<sup>2</sup>, Esteban Job Solarte Benavides<sup>3</sup>

---

### RESUMEN

El texto muestra los resultados del análisis del impacto de los procesos de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño. Investigación realizada con una muestra de 580 informantes: directivos, docentes y estudiantes de las sede Pasto y subseces de Ipiales, Tumaco y Túquerres; a través de encuestas semi-estructuradas, el estudio evaluativo-descriptivo-propositivo explora la apreciación y el discurso de los informantes utilizando una metódica de examen sobre las derivaciones de la valoración del desempeño docente, cuyos hallazgos se triangulan con los resultados de la reflexión sistemática en torno a las realidades teóricas referentes al tema de la indagación y, se produce el tejido documental síntesis que culmina con una propuesta alternativa a manera de Plan de Mejora.

**Palabras clave:** evaluación, evaluación de impacto, desempeño pedagógico, docente universitario, competencias pedagógicas.

**Clasificación JEL:** I29.

- 
1. Artículo derivado de la investigación "Evaluación del impacto de los procesos de evaluación del desempeño pedagógico de los Docentes de la Universidad de Nariño", proyecto aprobado por el Comité de Investigaciones de la Universidad de Nariño.
  2. Licenciada en Educación: Filosofía y Letras. Magister en Docencia Universitaria. Docente Tiempo Completo de la Facultad de Educación. Coordinadora Postgrado "Maestría en Docencia Universitaria". Integrante del Comité Curricular y de Investigaciones de la Maestría en Docencia Universitaria. Líder del Grupo de Investigación Docencia Universitaria – GIDU. Editora-Directora de la Revista electrónica "Universitaria: Docencia, Investigación e Innovación" de la Universidad de Nariño. E-mail: marthica\_alicia@hotmail.com
  3. Magister en Educación con énfasis en Evaluación Educativa. Especialista en Docencia Universitaria. Especialista en Administración Educativa. Especialista en Pedagogía. Docente del Colegio San Felipe Neri e I.E.M Normal Superior de Pasto. Integrante del Grupo de Investigación Docencia Universitaria – GIDU. Integrante del Comité Editorial de la Revista Electrónica "Universitaria: Docencia, Investigación e Innovación" de la Universidad de Nariño. E-mail: essobe-1@hotmail.com.

**Fecha de recepción:** 16 de noviembre de 2012. **Fecha de aprobación final:** 23 de mayo de 2013.

---

## COMPETENCY ASSESSMENT: AN ALTERNATIVE TO ASSESS THE PERFORMANCE UNIVERSITY PROFESSOR

Martha Alicia López Lasso, Esteban Job Solarte Benavides

---

### ABSTRACT

The text shows the results of the impact analysis of the performance evaluation process for teachers teaching at the University of Nariño. Research conducted with a sample of 580 respondents: managers, teachers and students from Pasto and subsites in Ipiales, Túquerres and Tumaco, through semi-structured interviews, the study evaluative-descriptive purposeful explores the appreciation and the discourse of the informants using a methodical examination of the implications of the teacher performance assessment, whose findings are triangulated with the results of systematic reflection about the realities concerning the subject of theoretical inquiry and documentary tissue occurs culminating synthesis an alternative way of improvement plan.

**Keywords:** evaluation, impact assessment, educational performance, professor, pedagogical competences.

**JEL Classification:** I29.

## INTRODUCCIÓN

La Calidad de la Educación Superior es un esfuerzo continuo y responsabilidad de cada una de las instituciones que la conforman en el ejercicio de sus funciones misionales: docencia, investigación y proyección social; en ese argumento se circunscribe la Universidad de Nariño, ente educativo del suroccidente colombiano, con trayectoria histórica y constante desvelo por su crecimiento, su progreso e impacto social: local, regional, nacional e internacional.

De ahí que, en el caso específico que ocupa la *evaluación de la labor pedagógica del cuerpo docente de la Universidad* se conciba como un ejercicio que busca alcanzar, proteger y sostener la calidad de la función docencia; proceso valorativo, reflexivo, analítico y participativo, realizado mediante la práctica de una sucesión articulada de acciones, haciendo énfasis en el propósito de *evaluar para mejorar*.

*Evaluar para mejorar* es un principio sin ecuanon para que el ejercicio de evaluación de los docentes de la Universidad cumpla su propósito: *avanzar para alcanzar los estándares máximos de calidad, eficacia y efectividad del servicio educativo que ofrece*.

En el mismo sentido, retomando el discurso de Colina, Z.; Medina, N.; Parra, D.; Cendró, J. & Montoya, J. (2008:100), “La evaluación del desempeño del profesorado tiene como principal propósito mejorar la calidad de las universidades y el desarrollo académico de su personal docente. Esta puede tener diferentes fines que condicionan los métodos evaluativos a utilizar, el tipo de datos a captar, los instrumentos a emplear, las situaciones bajo las cuales debe aplicarse; así como la toma de decisiones que se adopten a partir de los resultados de la evaluación”.

En el ámbito nacional, el Ministerio de Educación en su publicación Guía N° 31 del 2002: “Guía Metodológica. Evaluación Anual de Desempeño Laboral”, reza:

*En la concepción de la calidad de la educación, la evaluación ocupa un lugar fundamental, que funciona como un diagnóstico que permite detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones en diferentes niveles (institucional, local, regional y nacional). Igualmente, la evaluación de los docentes apoya el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, ya que constituye una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos de calidad que se formulan las instituciones educativas, las regiones y el país (MEN, 2008:9).*

De donde, *evaluar para mejorar* en cualquier ámbito, situación o realidad no es tarea fácil, tarea y condición afrontadas por la Universidad como una necesidad sentida y un compromiso; además, como lo expresa (Osejo, 2012):

*El proceso de evaluación de la labor académica en la Universidad, desde sus comienzos se consideró que era complicado, porque se parte de reconocer que el trabajo docente es una labor muy compleja que no solamente tiene que ver con el conocimiento, con la didáctica de clase, de la experiencia directa e interacción con los estudiantes, sino que comprende muchos aspectos como: investigación, construcción del conocimiento, papel social del conocimiento, relación de saberes con el estudiante, entendido éste como persona y ciudadano, lo cual implica respeto, reconocimiento mutuo, romper un poco algunos paradigmas que según la práctica social había situado a los docentes como dueños del saber; pero que al realizarse redunde en beneficio de los propios docentes, de los currículos, de la institución y de la calidad del servicio.*

En ese orden de ideas, la Universidad de Nariño concibe la calidad del servicio que ofrece conforme con las tendencias que promueve la UNESCO (1998), donde se reconoce a los sistemas de evaluación del desempeño docente con dos propósitos elementales: mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza y obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente.

De hecho, el Acuerdo número 073 de septiembre 15 de 2000 del Consejo Superior, Artículo Segundo, especifica como propósitos de la evaluación de la labor académica: “evaluar la calidad del servicio educativo, generar una cultura de la evaluación institucional, fomentar valores, actitudes y conductas que propicien la construcción de nuevas relaciones con el conocimiento a través de la innovación y el cambio, contribuir al mejoramiento continuo del docente y al desarrollo de políticas y estrategias que permitan una superación académica, propiciar programas de actualización profesional y capacitación docente, aportar elementos de juicio para que la Universidad racionalice las actividades de los docentes, así como adoptar las medidas académicas, administrativas, financieras y reglamentarias tendientes a reconocer los méritos y subsanar las deficiencias detectadas”.

De otra parte, *evaluar para mejorar* no es responsabilidad solamente de las directivas, todo lo contrario, es un compromiso y responsabilidad ética de toda la comunidad académica universitaria. De ahí que, los autores del presente estudio, desde su área de formación, como integrantes del Grupo de Investigación Docencia Universitaria – GIDU, preocupados por esta situación que motiva a su intervención, se involucran en el proceso de indagación, análisis de los hallazgos y construcción de una propuesta

alternativa derivada de los resultados de la investigación a manera de un Plan de Mejora.

En este contexto, como punto de referencia es conveniente reconocer que en el ambiente universitario se perciben algunos síntomas en torno a los procesos de evaluación de los docentes, como: falta de cultura evaluativa, omisión del sentido y propósito de la evaluación, desconocimiento del marco normativo institucional que lo regula y de los fundamentos teórico-conceptuales que lo cimientan, administración mecánica de las estrategias e instrumentos que median su ejecución, señales éstas que afectan de antemano los resultados y las expectativas de la misma.

Igualmente, en el momento histórico por el que atraviesa la Universidad –el acontecimiento de la Reforma Profunda–, se busca incrementar una cultura de la evaluación que posibilite el mejoramiento y transformación de los procesos, aspiración contemplada y establecida en la Constitución Política de Colombia de 1991, la Ley 30 de 1992, Ley 115 de 1993 y, en el contexto universitario en el Proyecto Educativo Institucional y el Estatuto Docente.

De ahí que, el tema de la evaluación de los docentes debe ocupar un lugar importante en el quehacer universitario. Este concepto demanda estar asociado a la toma de decisiones y a la implementación de los cambios para superar las debilidades detectadas.

## **METODOLOGÍA**

Las razones antes expuestas llevan a los investigadores a indagar para analizar el impacto de los procesos de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño, de cuyos resultados deriva el diseño de una propuesta de evaluación alternativa de orden pedagógico. Para tal efecto se adelanta un estudio de carácter cuanti-cualitativo de tipo evaluativo – descriptivo – propositivo, con recogida de información mediante una encuesta semi-estructurada aplicada a una población aleatoria estratificada de 580 personas entre directores de departamento, profesores y estudiantes de la Universidad de Nariño sede central y subsedes Pasto, Ipiales, Tumaco y Túquerres, con un nivel de confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%, cuyo proceso se describe en los siguientes párrafos.

- En un primer momento a la luz de los objetivos del estudio, los autores exploran la información que les permite evidenciar cómo ha sido tratado el tema objeto de investigación, cómo se encuentra en el instante de realizar la indagación y cuáles son las directrices.

Para tal fin se inicia con la búsqueda y recopilación de las fuentes de información: a) Bibliografía especializada sobre el tema; b) Monografías, ar-

títulos y trabajos especiales, (citados en el texto del informe y referenciados en la bibliografía); c) Documentos oficiales: Actas de reuniones del Consejo Académico 1997 a 2000, Acuerdos del Consejo Superior de la Universidad de Nariño: 073 de septiembre 15 de 2000 que reforma el Acuerdo 057 de 1994 Estatuto del Personal Docente y establece el proceso de evaluación de los docentes, 095 de octubre 31 de 2000 que reglamenta el proceso de evaluación de la labor académica de los docentes de la Universidad de Nariño y 096 de octubre 31 de 2000 por el cual se adoptan los instrumentos de evaluación de la labor académica de los docentes, Plan de Desarrollo 2008 – 2020, Cartilla “Sistema de Autoevaluación y Desarrollo Institucional” 2003, textos que se constituyen en los fundamentos legales - normativos y evidencias del proceso de instauración y regulación de la evaluación de la labor académica.

Recopilada la información documental, se procede a su interpretación: lectura, análisis, comentarios y clasificación de acuerdo con, su importancia y pertinencia dentro del trabajo; se elabora las fichas bibliográficas (de resumen, paráfrasis y citas directas), al igual que las matrices base derivadas de la revisión de Actas y Acuerdos.

- En un segundo momento del proceso se construye el primer esbozo de instrumento para recoger la información (revisado por expertos), rediseño del cuestionario y realización del estudio piloto con la participación de estudiantes de los programas de Derecho, Medicina, Licenciatura en Ciencias Naturales y Lengua Castellana, Ingeniería de Sistemas, con docentes de Ingenierías Electrónica y de Sistemas, Administración de Empresas, Geografía, Física, Licenciaturas en Ciencias Naturales y Ciencias Sociales y directores de los departamentos de Estudios Pedagógicos y de Medicina.
- Validado el instrumento, en el tercer momento se administra a través de la página web de la Universidad, se recoge la información cuyos resultados permiten su interpretación (cuali-cuantitativa), análisis y discusión de lo cual provienen las conclusiones. En esta fase y con el propósito de verificar, contrastar y triangular los hallazgos con los testimonios de uno de los líderes del proceso de valoración de la labor docente, se entrevista al Señor Vicerrector Académico 1995-2001.
- En el cuarto momento como se expresó en líneas anteriores a manera de Plan de Mejora se construye la propuesta alternativa “Evaluación por Competencias: Una Alternativa para valorar el Desempeño Docente”.

## RESULTADOS

Consolidado el cuerpo de información y análisis, los resultados del estudio se estructuran en tres (3) capítulos básicos así:

Capítulo I. MARCO DE REFERENCIA, que reúne tres tópicos primordiales: el Marco Teórico - Conceptual sobre evaluación del desempeño e impacto del proceso, los Antecedentes Históricos del estudio y el Marco Normativo que respalda la investigación.

Capítulo II. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN, aborda y visibiliza la situación actual del proceso en la Universidad de Nariño, indagación que responde a cada uno de los objetivos específicos de la investigación, resultados que se constituyen en insumos para triangular y entretejer los hallazgos (testimonios y evidencias) con los fundamentos teórico conceptuales y normativos que sustentan el proceso valorativo del desempeño pedagógico de los docentes realizado al interior de la Universidad; lo dicho refiere el razonamiento, explicaciones, comentarios y discusión de los datos para colegir las conclusiones, en los siguientes acápite:

- ✓ Fundamentos conceptuales de la evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño.
- ✓ Estrategias, instrumentos e indicadores.
- ✓ Impacto de la evaluación

De cuyo análisis, discusión y conclusiones proviene la propuesta alternativa, prevista en el cuarto objetivo del estudio.

Capítulo III. PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO con enfoque por competencias como una opción consecuencia de la investigación. El aporte incluye los aspectos generales, marco teórico conceptual, diseño de los instrumentos, escala de valoración, momentos de la valoración, tratamiento de los resultados de la valoración, el plan de mejoramiento y los apéndices; lo enunciado se constituye en estrategias, reflexiones y formas de trabajo pedagógico que pueden servir como alternativas para ser estudiadas, reajustadas y ejecutadas por y en la Institución Universitaria con el compromiso de todos los actores involucrados en el proceso: directivos, profesores y estudiantes.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### Una Aproximación a los Fundamentos Conceptuales

A continuación se compendia los fundamentos conceptuales de la Evaluación del Desempeño Pedagógico de los Docentes de la Universidad de Nariño que aunque es bastante extenso se hará el ejercicio para concluir con un panorama general. Esta visión se la hace desde todos los documentos institucionales de la Universidad hasta la revisión y categorización de la información dada por la población objeto de estudio de esta investigación.

Desde los fundamentos conceptuales del proceso de evaluación de la labor académica en la Universidad de Nariño, se percibe que la institución maneja implícitamente en sus documentos este concepto, aunque no ha sido elaborado teóricamente como propuesta institucional. De ahí que, el concepto de evaluación que maneja es desde una perspectiva “de proceso y, como tal, de modo permanente y cíclico”. Esta concepción permite describir e interpretar la naturaleza, condiciones y fines con las cuales se realizan dichos procesos con el propósito de buscar cambios culturales en la dinámica de la evaluación de desempeño. En este sentido la Universidad trata de *propiciar la formación de una cultura de la evaluación, a nivel de actores y procesos, la cual contribuya a la autorregulación y el mejoramiento continuo de la calidad de la educación en la Universidad.*

Ahora bien, la Universidad aunque no explícitamente se detiene a prescribir políticas de evaluación del desempeño pedagógico docente, ella busca “el fortalecimiento de la participación en grupos colaborativos y redes académicas, que permitan impactar el ejercicio de las funciones sustantivas de la Universidad” y, en el Proyecto Educativo Institucional manifiesta que en la dinámica de su función misional, la Institución *tiene la facultad de definir y trazar sus políticas para incentivar la investigación como un ejercicio libre de creación de conocimiento.* En el mismo documento se sigue sosteniendo que la academia es un principio sustancial de la Universidad y requiere de toda la atención de la comunidad académica, por eso, los procesos de evaluación del desempeño pedagógico docente son de trascendental importancia.

Esta percepción sutil que se acaba de describir a partir de los documentos institucionales sobre la política de la Evaluación del Desempeño Pedagógico de los Docentes, se ve reflejada en los resultados de la información recogida para esta investigación. La ausencia de un texto y/o documento articulado, sistematizado y elaborado para este propósito da pie a cierta ambigüedad en la concepción y operatividad de los procesos de evaluación de desempeño.



El sentido común lleva a pensar y creer que los integrantes de una comunidad educativa conocen bien sus políticas y todos los documentos que la institución genera. Pero, cuando se indaga sobre las políticas institucionales que orientan el proceso de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño son sorprendentes los datos y sobre todo las respuestas que dan sus miembros. De ahí que, al indagar a los directivos docentes y estudiantes sobre las políticas institucionales en relación con la evaluación del desempeño pedagógico, se concluye que, un alto porcentaje de la comunidad académica de la Universidad de Nariño desconocen los fundamentos conceptuales que enmarca el proceso de evaluación del desempeño docente. Se considera que, una de las razones fundamentales para tal afirmación es la falta de cultura evaluativa al interior de la Institución y, la poca motivación por parte de la comunidad educativa por entrar en la dinámica de evaluar permanentemente los procesos.

### **La evaluación del desempeño docente: entre lo instrumental y la cultura de la evaluación**

Teniendo en cuenta que la evaluación de desempeño pedagógico del docente es un proceso continuo, sistemático, basado en evidencias y orientado al mejoramiento, es necesario que el instrumento de evaluación de desempeño se fundamente en un modelo y un perfil pedagógico, que represente las relaciones que predominan en el acto de enseñar, de esta manera, el docente tendrá un marco de referencia que guiará su desempeño y actuación. Por lo tanto, es importante destacar que el modelo y el perfil del docente universitario deben ser conocidos por toda la comunidad educativa, con el fin de evitar una evaluación sesgada y arbitraria.

El instrumento de evaluación se ha enfocado en realizar preguntas que no evidencian la realidad pedagógica del docente, debido a que sólo se apoya en la recolección de evidencias, tareas, cumplimiento de actividades y uso de herramientas tecnológicas. Es así como, la evaluación de desempeño pedagógico, sigue un camino netamente instrumental, el cual no permite vislumbrar las verdaderas competencias del docente; en este sentido, Tobón (2010:281) sostiene:

*Las competencias no son tareas, conductas ni funciones o aspectos referidos exclusivamente a acciones puntuales y observables de las personas. Las competencias son acciones integrales de las personas ante actividades y problemas del contexto con ética e idoneidad en tanto se articulan los saberes (saber ser, saber conocer y saber hacer).*

Es necesario que, a fin de replantear o ajustar un nuevo instrumento de evaluación, éste sirva para el reconocimiento de esas competencias o actuaciones integrales, que enaltecen y dan vida a la labor docente; al mis-

mo tiempo que, propendan por el desarrollo de habilidades comunicativas, sociales, didácticas, pedagógicas, las cuales tendrán que ser pertinentes con las funciones misionales de la Universidad: docencia, investigación y proyección social.

La concepción de un instrumento de evaluación no puede reducirse solamente a satisfacer un requisito administrativo, el cual, según la percepción de los estudiantes, docentes y directivos, se basa en el control y la sanción, esto tiene que cambiar, y un punto central para ese cambio es desmontar un conjunto de concepciones y prácticas que conforman hoy por hoy, la herencia de la evaluación tradicional, la cual representa un legado fuertemente arraigado en buena parte de la comunidad universitaria, y que, como una pesada rémora, obstruye el sentido de ésta, privilegiando la aplicación del instrumento de evaluación como estrategia antes que el propósito del proceso.

De ahí que, cuando se intenta explicitar los indicadores y las estrategias que orientan una evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño, se cae en una cierta discusión y/o confusión debido a la poca claridad sobre los mismos; por esta situación, se averiguó a los directivos qué conocimiento tenían al respecto y se planteó los siguientes interrogantes: ¿Qué ítems le hace falta al cuestionario para evaluar el desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño?, ¿Qué ítems del cuestionario de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño deben reformularse?, ¿Qué concepto de evaluación del desempeño pedagógico se debe manejar en este proceso?, ¿Qué criterios e indicadores debe tenerse en cuenta a fin de diseñar un nuevo cuestionario para el proceso de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño?

Haciendo una lectura de la información recibida se ve que existen varias opiniones al respecto. Unos manifiestan que hay necesidad de reformular todo el instrumento porque no lo ven pertinente y adecuado para los intereses de la Universidad y del mismo docente. Otros que le hace falta el componente pedagógico, el saber específico y la investigación; se hace notar que si bien es cierto estos componentes se encuentran de alguna manera, miran que deben estar estructurados y explícitos. Continúan diciendo que al instrumento le hace falta un modelo de evaluación que responda a las necesidades de la comunidad universitaria, que permita y ayude a ennoblecer y/o a recobrar la dignidad de la docencia, y algunos manifiestan que el instrumento está completo y que por tanto ningún elemento le hace falta.

Ahora bien, frente al concepto de evaluación del desempeño pedagógico que se requiere manejar al interior de la Universidad, los investigados sostienen que éstos deben ser procesos transformadores y de mejoramiento.

Proceso formativo y holístico, de control y también de sanción. Estas dos últimas, están respondiendo a una concepción tradicional en la cual se han formado algunos docentes y directivos y, aún es vigente en su práctica docente.

Cuando se pregunta sobre qué criterios e indicadores deben tenerse en cuenta para diseñar un nuevo cuestionario para el proceso de evaluación del desempeño pedagógico, docentes y directivos responden de la siguiente manera:

Los indicadores deben ser coherentes con las funciones misionales de la Universidad. Que posibilite la eficiencia en la formación de valores y en general la integralidad del desempeño del docente. El instrumento debe evaluar competencias docentes. Debe enfatizar en la participación y lo formativo. Fomentar mayor responsabilidad. Llevar a un cambio de actitud y oportunidades de seguir mejorando. Que tengan implicaciones de orden económico y académico. Enfatizar en las competencias comunicativas, didácticas, pedagógicas, del saber específico y del ser y, que los ítems deben estar orientados al nuevo contexto de la Universidad y ser pertinentes con las funciones misionales, entre ellas la investigación y la proyección social.

Es importante anotar que, dentro del grupo de directivos y docentes existen aquellos quienes afirman que al instrumento no le hace falta nada y que ningún criterio debe tenerse en cuenta.

Sigue siendo preocupante que al indagar sobre esta temática, un grupo de docentes y directivos, no respondan o hagan caso omiso a la pregunta. Esta actitud lleva a pensar que es por falta de interés, poca pertenencia hacia la Universidad, temática poco atractiva y/o no entendieron la pregunta que es mucho más cuestionable. Este comportamiento a simple vista deja sin palabras ya que se espera mucho más de los docentes de una institución universitaria. Pero, desde la perspectiva de la cual se viene exponiendo, se acepta y entiende, ya que no existe al interior de la institución cultura evaluativa, unidad de criterio e información amplia y suficiente sobre la evaluación de desempeño.

El analizar, reflexionar, construir y proponer una alternativa de evaluación de desempeño docente es tarea y responsabilidad de cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria. Los amplios procesos que se desarrollan al interior de la misma, no deben ser unidireccionales, todo lo contrario, las decisiones deben ser tomadas a partir de un diálogo cooperativo, el cual termine en consensos que a la postre favorezcan únicamente a la institución. Estas determinaciones van a permitir que la Universidad se vuelva dinámica y que entre en el proceso de una renovación continua.

Esta responsabilidad social de la que habla el documento, surge de la importancia y trascendencia que existe en torno a la evaluación del desempeño pedagógico de los docentes, ya que, este tipo de evaluación no se la puede entender como una actividad aislada de los procesos educativos. Todo lo contrario, la participación de la comunidad académica de la Universidad de Nariño debe llevar a construir concepciones diferentes de valoración de desempeño docente, acordes con los nuevos tiempos y exigencias contemporáneas que permitan tener una visión más amplia de dichos procesos.

En conclusión, establecer una cultura evaluativa hará que la comunidad académica participe de forma libre y espontánea en un ambiente en donde la evaluación se considere eje y punto de vista formativo y valorativo que lleve a los actores a asumir estos procesos, por convicción y con una actitud dialógica aspirando a criterios de alta calidad y respondiendo al espíritu de la Reforma Profunda de la Universidad. En consecuencia, está en las manos de la comunidad académica de la Universidad de Nariño el trazar línea sobre la evaluación del desempeño pedagógico de los docentes, de tal manera que exista de común acuerdo una concepción y política clara al respecto.

### **Evaluación y su Impacto en la Vida Académica Universitaria**

Preguntar por el impacto de la evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño, es hacer un alto y mirar los procesos que se están llevando a cabo al interior de la Institución para ajustar, mejorar y generar cambios significativos en los mismos.

Una vez recogida y categorizada la información, los resultados sobre el impacto de la evaluación del desempeño en la calidad de los procesos que se desarrollan al interior del aula, hace ver por un lado, que existe mejoría en las relaciones docente-estudiante y que ha generado cambios en el desempeño pedagógico de los docentes; por otro, que no ha producido transformaciones, antes bien, ha originado deterioro en las relaciones docente-estudiante.

La eficacia del impacto de la evaluación de desempeño que observa la comunidad académica de la Universidad debe llevar a dinamizar estos procesos, de tal manera que generen cambios significativos en el desarrollo de la labor académica.

Otro aspecto a tratar es el impacto que produce el proceso de evaluación de desempeño en relación con la calidad de las relaciones docente-estudiante al interior del aula. Los directivos y docentes manifiestan que estos procesos que la Universidad adelanta se tornan en juego de poderes, son

procesos aprovechados para que las relaciones de poder salgan a relucir alejando dichos procesos de su espíritu inicial.

Por otra parte, el impacto de la evaluación de desempeño es mirado desde la perspectiva que se cumple con la actividad misional de la Universidad de Nariño, mejorando las relaciones de los docentes con los estudiantes y haciendo de esta comunidad académica un colectivo que busca su crecimiento intelectual permanente.

Finalmente, se preguntó sobre el impacto de la evaluación de desempeño pedagógico en relación con los procesos formativos. Un alto porcentaje de docentes y directivos manifiesta que a través de estos, mejoran la calidad profesional, los programas y procesos generando así buenos resultados en la formación de los estudiantes. Por otro lado, hay quienes siguen insistiendo en que estos procesos son simplemente requisitos sin ningún impacto en la Universidad.

Para terminar, llama la atención aquel grupo de directivos y docentes que desde el momento que se ha iniciado el análisis de la información, han insistido en sostener que los procesos de evaluación de desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño no tienen razón de ser, no sirven para nada, que su instrumento es sesgado y por lo tanto no produce ningún impacto.

En conclusión y citando a Bastidas (2007:30), se diría que:

*El propósito de la evaluación de impacto en el caso de esta investigación tiene que comprometer a toda la institución universitaria y a la comunidad que la recibe para que sea válida y productiva en las dimensiones del desarrollo humano. Debe cumplir características como el ser real, interpretativa, participativa, formativa, didáctica y pedagógica. Las anteriores características se logran cuando se brinda información directa y objetiva, comprende el significado de los procesos y resultados, involucra a usuarios directos e indirectos, permite reorientar procesos para lograr un mejoramiento, sirve de apoyo para facilitar el aprendizaje y cumple con una obligación laboral dando respuestas a expectativas de los estudiantes o instituciones acerca de su desempeño, contribuyendo así al desarrollo y perfeccionamiento de sus diferentes potencialidades.*

En este orden de ideas, es importante que la Universidad elabore y adopte un sistema de evaluación de desempeño docente, para que sea trabajado en todos sus niveles y estamentos, garantizando una cultura evaluativa que conlleve a alcanzar estándares de alta calidad en todos los procesos.

### **De la propuesta alternativa de evaluación**

El grupo de Investigación Docencia Universitaria - GIDU piensa en una propuesta sobre cómo evaluar y transformar los procesos de la evaluación del desempeño pedagógico del docente y buscar que el desempeño universitario, entre en la línea del mejoramiento continuo en términos de alta calidad.

Analizados los resultados del presente estudio se infiere que, el proceso de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño en los últimos años, ha respondido únicamente a un requerimiento de Ley y a un enfoque punitivo, sin un fundamento teórico conceptual que oriente una verdadera concepción de evaluación que lleve a alcanzar criterios de calidad en los procesos, quedando aislado su verdadero propósito, perdiendo su importancia y trascendencia.

En este contexto, la propuesta de evaluación - valoración del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño, con enfoque por competencias docentes, contraria a la que se viene dando, pretende mejorar los procesos de evaluación y generar una nueva cultura de la misma, propendiendo por una educación de calidad y coadyuvando así al fortalecimiento de las funciones sustantivas de la Universidad: docencia, investigación y proyección social.

Por otra parte y en concordancia con la política de calidad de la educación superior en Colombia, se busca desarrollar:

*Una estrategia que permita evaluar para mejorar, ver la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros. Busca que la evaluación se convierta en una práctica social capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos, sobre la base de conocer las exigencias del país y de establecer acciones apropiadas para el mejoramiento de la calidad y el logro de las metas (MEN, 2003).*

Además, trata de sensibilizar a la comunidad académica de la Universidad sobre las contribuciones que la evaluación-valoración por competencias docentes aporta al desarrollo no sólo del desempeño laboral del docente, sino al mejoramiento de los procesos de aula y el perfeccionamiento profesional.

Esta nueva concepción de evaluación-valoración por competencias, permite, entre otros, diagnosticar el estado en el cual se encuentra el desempeño del docente en el trabajo de aula, para generar procesos de autoevaluación - valoración y, diseñar planes de mejoramiento. Igualmente, supera

la visión de evaluación como proceso de medición pasando a legitimar la apreciación del desempeño de cada profesor.

- **Propósitos**

Esta propuesta tendrá como principios de direccionamiento los siguientes propósitos:

**La confiabilidad** hace referencia al uso de procesos e instrumentos estandarizados, debidamente validados, que permitan reflejar el estado real del desempeño docente y usar los resultados con alto grado de seguridad y veracidad.

**La universalidad** se refiere al uso de lenguajes y sistemas de valoración que tengan la misma interpretación y significación en los diferentes contextos en los cuales se desempeña el docente.

**La pertinencia** se relaciona con los aspectos que se evalúan, el momento en los cuales se realiza y el manejo de los resultados. Una evaluación pertinente tiene en cuenta los aspectos relevantes sin entrar en detalles. Se realiza en momentos adecuados, esto es, al cierre de los semestres académicos o del año lectivo (según el caso). La pertinencia hace referencia a la forma como se presentan los resultados y la definición de planes de mejoramiento adecuados para superar las falencias detectadas.

**La transparencia** guarda relación con la presentación de propósitos, criterios, modelos, procedimientos, instrumentos y resultados de la evaluación ante la luz pública de la comunidad y de las autoridades educativas, para que cualquiera de sus miembros tenga libre acceso a la información.

**Concurrencia** hace referencia a la posibilidad de hacer coincidir a los diversos miembros de la comunidad educativa en el proceso evaluador, la confluencia de los resultados de la evaluación de desempeño docente con los resultados de la evaluaciones de otros aspectos de la vida institucional, como los procesos y los equipos de trabajo, a fin de integrar la información y lograr una visión más completa de la evolución del sistema.

- **Concepciones previas de la propuesta**

- Evaluación de Competencias**

Para la Universidad de Nariño la concepción y desarrollo de evaluación del desempeño pedagógico del docente que se propone, es desde la “socioformación” donde el concepto tiene carácter de “valoración”, con enfoque apreciativo de la evaluación. En este sentido se expresa Tobón (2010:31).

*El modelo pedagógico de las competencias se compone de diferentes enfoques, uno de los cuales es el enfoque socioformativo o sintéticamente enfoque complejo, el cual se define como un marco de reflexión-acción educativo que pretende generar las condiciones pedagógicas esenciales para facilitar la formación de las personas íntegras, integrales y competentes para afrontar los retos-problemas del desarrollo personal, la vida en sociedad, el equilibrio ecológico, la creación cultural-artística y la actuación profesional-empresarial, a partir de la articulación de la educación con los procesos sociales, comunitarios económicos, políticos religiosos, deportivos, ambientales y artísticos en los cuales viven las personas, implementado actividades formativas con sentido.*

En esta visión de evaluación como valoración es importante tener presente algunos ejes que soportan tal concepción y permiten mayor claridad y comprensión. Estos son: eje nocional, eje categorial, eje de caracterización, eje de exclusión, eje de vinculación, eje de división y eje de ejemplificación; los cuales se pueden sintetizar en las siguientes premisas:

- ✓ La evaluación como valoración consiste en un proceso de retroalimentación.
- ✓ Esta concepción centra su atención desde el enfoque de competencias.
- ✓ Se caracteriza por ser dinámico y apunta a un proyecto ético de la persona.
- ✓ Se separa de la evaluación tradicional.
- ✓ Busca el mejoramiento de la calidad de la educación.
- ✓ Se realiza al inicio, en el proceso y al final.

Permite el empleo de diversas estrategias (portafolio, autoevaluación, heurística, entre otras).

En este orden de ideas, y como lo expresa Tobón (2010), esta concepción requiere de tres procesos interdependientes: autovaloración, covaloración y heterovaloración.

*La autovaloración como el proceso por medio del cual la propia persona valora la formación de sus competencias con referencia a unos determinados criterios y evidencias, teniendo como base una matriz con niveles de dominio.*

*Covaloración es una estrategia por medio de la cual se valoran entre sí sus competencias de acuerdo con unos criterios previamente definidos.*

*Heteroevaluación consiste en la valoración de las competencias de las personas por parte de otros diferentes a sus pares.*



## Evaluación de desempeño docente

Una vez abordada la concepción de evaluación desde el enfoque socio-formativo como valoración, se conceptualiza la evaluación del desempeño docente, al respecto Montenegro (2003:19) afirma:

*El desempeño se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Así cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica. De este modo, el desempeño docente, es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo.*

Por otra parte, el mismo autor concibe la evaluación de desempeño docente como *estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa*. (Montenegro, 2003:23).

En la perspectiva de calidad no es conveniente que se piense en estímulos económicos que pueden entorpecer los procesos, ya que, éstos no garantizan el mejoramiento de la calidad.

*Una buena evaluación se hace con motivación intrínseca; los docentes participamos en ella, movidos por el interés de obtener información para el mejoramiento del desempeño y prestar así, un mejor servicio educativo. Esto contribuiría a la autorrealización personal, la satisfacción de hacer las cosas; generaría crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales actuamos* (Montenegro, 2000:26).

Además, Montenegro (2003:29) sostiene que en la evaluación de desempeño deben existir estándares, esto es *patrones relacionados con contenidos, procedimientos e instrumentos*. Los estándares se justifican para aplicar los principios de transparencia y publicidad, propia de los actos públicos.

En conclusión, *Evaluar para mejorar* parte de una convicción: que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto, busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

## ¿CÓMO EVALUAR COMPETENCIAS DOCENTES?

Para evaluar las competencias docentes se debe partir de una visión alternativa de evaluación sobre la cual se ha venido llevando a cabo y debe estar ligada a la calidad.

Por tal razón, cuando se habla de competencias docentes se requiere hacer alusión necesariamente a la concepción de calidad educativa, y concretamente de calidad en la prestación del servicio por parte de docentes y directivos, en este sentido, Montenegro (2003:10) afirma que, *la calidad es una propiedad que emerge del sistema educativo; es decir, de un conjunto de factores, de componentes y de las relaciones entre ellos.*

Por eso, desde el enfoque socioformativo de las competencias docentes que se propone para la Universidad, Tobón citando a Schon (1992,1998) sostiene que:

*No está en los estudiantes ni tampoco en los docentes, sino en la relación intersistémica de ambos. De acuerdo con esto, la docencia metacognitiva consiste en la comprensión y regulación que los docentes realizan del proceso aprendizaje-enseñanza, con el fin de formar determinadas competencias en sus estudiantes y, al mismo tiempo, construir y afianzar sus propias competencias como profesionales de la pedagogía, teniendo como guía la formación humana integral (proyecto ético de vida), la trasdisciplinariedad, la apertura mental, la flexibilidad, las demandas sociales y económicas y el entretendido del saber mediante la continua reflexión sobre la práctica.*

De lo anterior se puede colegir que, el tema de las competencias docentes no está centrado únicamente en la persona del docente como único agente de los procesos educativos, sino también en el estudiante. De esta relación reciproca surge la necesidad de ir perfeccionando el grupo de competencias que el docente necesita para su desempeño profesional. Dicho de otra forma, el perfil docente que necesita una Institución para brindar procesos de calidad.

Desde la perspectiva de Tobón (2011:293-294) existen diferentes metodologías para valorar las competencias, una de ellas son las matrices, que consisten en tablas de doble entrada en las cuales se relacionan los criterios de las competencias con los niveles de dominio y se integran las evidencias que deben aportar los actores del proceso educativo. El sugiere algunos pasos en la metodología de evaluación por competencias:

Paso 1. Determinar las competencias a evaluar, indicando el criterio o criterios a tener en cuenta.

Paso 2. Establecer la evidencia o evidencias a considerar en la valoración, a partir de las actividades de aprendizaje en referencia.

Paso 3. Determinar los indicadores a considerar para valorar los niveles de dominio en las competencias.

Paso 4. Establecer la ponderación de los criterios e indicadores de nivel de dominio, de acuerdo con las políticas educativas del país y la institución educativa.

Paso 5. Establecer el proceso de valoración, con autovaloración, covaloración y heterovaloración.

Paso 6. Determinar en qué momento se va a evaluar.

Paso 7. Planear la forma cómo se va a llevar a cabo la retroalimentación.

### **COMPETENCIAS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**

Desde el enfoque socioformativo, *las competencias docentes son aquellas que efectivamente se ponen en acción en la práctica educativa cotidiana, no las que se describen en el perfil del docente en los programas educativos.* (Tobón, 2011:273-274).

Para esta propuesta de evaluación – valoración de las competencias esenciales que debe poseer el docente de la Universidad de Nariño, de acuerdo con los estudios del Instituto CIFE en Latinoamérica serían: Trabajo en equipo, comunicación, planeación del proceso educativo, evaluación del aprendizaje, mediación del aprendizaje, gestión curricular, producción de materiales, tecnologías de la información y la comunicación y, gestión de la calidad del aprendizaje. Cada una de ellas acompañada de su descripción, criterios mínimos y evidencias mínimas.

Con base en lo anterior, se ve necesario plantear un instrumento de evaluación del desempeño pedagógico docente para la Universidad de Nariño, con el único propósito de aportarle a la Institución y de fortalecer los procesos que se están llevando a cabo al interior de la comunidad universitaria y además, (...) *contribuir, particularmente, al perfeccionamiento de los profesores en todos los ámbitos necesarios para el desempeño en la profesión de docente universitario y, lograr de manera más global, un impacto que permita el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.* (Contreras, 2008:99). Al mismo tiempo, este instrumento tiene en cuenta los distintos aportes realizados por diversos teóricos y tendencias.

### **FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

Siguiendo la misma línea de trabajo y desde la perspectiva de Tobón (2010), Montenegro (2011) y CINDA de Chile (2008), se presenta los elementos conceptuales que soportan y respaldan el diseño general de la propuesta

de evaluación-valoración y del instrumento de evaluación del desempeño pedagógico del docente de la Universidad de Nariño.

Los elementos conceptuales que integran el perfil docente por áreas de desempeño están constituidos por los componentes de la competencia, áreas de desempeño, por competencias y por criterios básicos expresados en la tabla siguiente:

**Tabla 1. COMPETENCIAS DEL PERFIL INTEGRAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO, POR ÁREAS DE DESEMPEÑO, INCLUIDOS LOS CRITERIOS BÁSICOS**

COMPONENTE	ÁREAS DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	CRITERIOS BÁSICOS
SABER	CONOCIMIENTO	Conocimiento Disciplinario	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explico en forma clara los contenidos de la asignatura.</li> <li>2. Integro otros saberes al desarrollo de la asignatura.</li> <li>3. Oriento el desarrollo de la asignatura de acuerdo con el Proyecto Educativo.</li> <li>4. Busco que la asignatura tenga impacto al interior de la comunidad académica universitaria.</li> </ol>
		Conocimiento Profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudio las temáticas y analizo los problemas propios de mi área de trabajo.</li> <li>2. Ejecuto acciones concretas de mejoramiento de la calidad del aprendizaje abordando de forma proactiva y estratégica las dificultades que se presentan en el proceso y haciendo adaptaciones oportunas, acorde con los resultados esperados.</li> <li>3. Utilizo diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación y la interacción permanente con mis estudiantes.</li> <li>4. Integro la teoría con la práctica desarrollando competencias en los estudiantes.</li> <li>5. Relaciono los contenidos de aprendizaje y situaciones específicas de carácter profesional, a través de aplicaciones, ejemplos, análisis de casos.</li> <li>6. Evidencia de participación en elaboración de planes estratégicos, de desarrollo y de mejora.</li> <li>7. Evidencias de realización de acciones de monitoreo de planes estratégicos, de desarrollo y mejora de la unidad.</li> <li>8. Participación en procesos de acreditación institucional y/o de programas (provisión de insumos, servicios y materiales de apoyo al proceso)</li> <li>9. Evidencia de conducción y/o coordinación de procesos de acreditación institucional y/o programas.</li> <li>10. Evidencia de participación en procesos de evaluación académica evaluación de la docencia en el contexto de la acreditación.</li> </ol>

COMPONENTE	ÁREAS DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	CRITERIOS BÁSICOS
SABER	CONOCIMIENTO	Conocimiento Pedagógico	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participo en la construcción del programa académico, acorde con los lineamientos del modelo educativo. Participo en las evaluaciones de los planes de estudio y del modelo educativo acorde con los roles definidos en la institución.</li> <li>2. Propongo mejoras para el programa académico y/o para el modelo educativo institucional, según los requerimientos y retos del contexto.</li> <li>3. Asumo el cambio educativo con flexibilidad y apertura, de acuerdo con los retos del contexto disciplinar, social, económico y político.</li> <li>4. Elaboro guiones para la realización de materiales educativos, de acuerdo con determinados propósitos de aprendizaje.</li> <li>5. Gestiono los recursos necesarios para elaborar los materiales educativos, según los guiones elaborados.</li> <li>6. Elaboro los materiales educativos de acuerdo con determinados propósitos educativos.</li> <li>7. Diseño materiales educativos que contribuyen al logro de las metas de aprendizaje en los estudiantes.</li> <li>8. Entrego los materiales educativos en la fecha establecida acorde con el cronograma acordado.</li> <li>9. Determino los criterios a tener en cuenta en la gestión de la calidad del aprendizaje acorde con las políticas educativas.</li> <li>10. Planifico procesos de gestión de la calidad del aprendizaje considerando el contexto educativo y los criterios establecidos.</li> <li>11. Ejecuto acciones concretas de mejoramiento de la calidad del aprendizaje abordando de forma proactiva y estratégica las dificultades que se presentan en el proceso y haciendo adaptaciones oportunas, acorde con los resultados esperados.</li> <li>12. Evaluó la calidad del aprendizaje en un determinado contexto educativo con base en herramientas pertinentes.</li> </ol>

COMPONENTE	ÁREAS DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	CRITERIOS BÁSICOS
HACER	COMPETENCIAS GENERALES	Capacidad para interactuar con el medio laboral del docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aporto de manera significativa en reuniones que afectan a la Institución.</li> <li>2. Participo en Redes externas de trabajo establecidas en el ámbito docente.</li> <li>3. Formo parte de Proyectos docentes interinstitucionales.</li> <li>4. Participo en comisiones externas.</li> </ol>
		Competencias Comunicacionales	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interpreto textos escritos de acuerdo con los retos y requerimientos de una situación.</li> <li>2. Produzco textos escritos para comunicar determinados mensajes, con pertinencia, cohesión y según las normas de la gramática.</li> <li>3. Me comunico de forma oral con las demás personas, promoviendo el entendimiento, la comprensión y la efectiva realización de las actividades.</li> <li>4. Me expreso de forma asertiva con colegas y estudiantes, de acuerdo con los retos de cada situación comunicativa.</li> <li>5. Realizo autorreflexión sobre mi comunicación y corrijo errores, considerando la situación comunicativa.</li> </ol>
		Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tengo relaciones cordiales y de respeto con las demás personas, lo cual me posibilita afrontar los retos y dificultades que se presentan.</li> <li>2. Identifico y argumento diferentes metodologías de trabajo en equipo, acordes con los objetivos que se establezcan.</li> <li>3. Conformo equipos de docencia, investigación y extensión de acuerdo con las políticas institucionales.</li> <li>4. Establezco planes de acción en equipo según los retos y requerimientos del contexto.</li> </ol>
		Capacidad de Aprendizaje Continuo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actualización de manera permanente en temas de pedagogía y en ciencias auxiliares; en normatividad, políticas y lineamientos sobre educación.</li> <li>2. Aplico conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano.</li> <li>3. Sintetizo y documento mi experiencia docente.</li> <li>4. Produzco documentos para aportar al conocimiento sobre educación y pedagogía.</li> </ol>
		Gestión Curricular	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participo en la construcción del programa académico, acorde con los lineamientos del modelo educativo.</li> <li>2. Participo en las evaluaciones de los planes de estudio y del modelo educativo acorde con los roles definidos en la Institución.</li> <li>3. Propongo mejoras para el programa académico y/o el modelo educativo institucional, según los requerimientos y retos del contexto.</li> <li>4. Asumo el cambio educativo con flexibilidad y apertura, de acuerdo con los retos del contexto disciplinar, social, económico y político.</li> </ol>

COMPONENTE	ÁREAS DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	CRITERIOS BÁSICOS
HACER	COMPETENCIAS GENERALES	Capacidad Investigativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomento el diálogo y el debate respetando las opiniones contrarias de los estudiantes.</li> <li>2. Elaboro producciones escritas del área de trabajo y otras afines.</li> <li>3. Sistematizo y documento mi experiencia docente.</li> <li>4. Produzco documentos para aportar al conocimiento sobre educación y pedagogía.</li> <li>5. Estimulo a los estudiantes a realizar procesos investigativos.</li> <li>6. Participo de manera frecuente en equipos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo acordes con su área de trabajo.</li> <li>7. Cumpro en forma oportuna los compromisos derivados de la participación en los grupos.</li> <li>8. Incentivo y asesoro a los estudiantes en procesos investigativos.</li> <li>9. Promuevo el desarrollo de competencias comunicativas (orales y escritas).</li> </ol>
		Planificación Docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumpro con las responsabilidades asignadas en el proceso de planificación teniendo como base el modelo educativo de la Institución.</li> <li>2. Determino las competencias a formar, con sus correspondientes criterios, evidencias y niveles, acorde con el perfil de egreso e ingreso.</li> <li>3. Establezco las actividades de aprendizaje y evaluación, acorde con las competencias a formar.</li> <li>4. Determino los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso educativo, de acuerdo con las actividades planeadas.</li> </ol>
	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Mediación de Aprendizajes Significativos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establezco una relación empática y de trabajo colaborativo con los estudiantes.</li> <li>2. Argumento el empleo de las estrategias didácticas acorde con el tipo de competencias, el saber implicado y las características de los estudiantes y del contexto educativo.</li> <li>3. Oriento las actividades de aprendizaje con base en las competencias y el diagnóstico inicial de los estudiantes.</li> <li>4. Brindo apoyo especial a los estudiantes que presentan un aprendizaje lento o se les dificulta aprender.</li> <li>5. Aplico estrategias didácticas en correspondencia con los requerimientos de formación de competencias.</li> </ol>

COMPONENTE	ÁREAS DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	CRITERIOS BÁSICOS
HACER	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Tecnología de la Información y la Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboro planes docentes articulando las tecnologías de la información y comunicación en correspondencia con las metas del plan de estudios y las competencias que se pretenden formar.</li> <li>2. Gestiono, diseño y adapto las tecnologías de la información y la comunicación requeridas en la labor docente, acorde con las posibilidades institucionales, las competencias a formar en los estudiantes y el compromiso ético.</li> <li>3. Ejecuto actividades docentes con el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos educativos, acorde con las competencias que se pretenden formar y los compromisos éticos.</li> </ol>
		Evaluación de Aprendizajes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planifico la evaluación según las competencias, criterios y evidencias establecidas.</li> <li>2. Elaboro instrumentos de evaluación con base en determinados referentes pedagógicos y metodológicos.</li> <li>3. Determino los logros, aspectos a mejorar y nivel de dominio de las competencias en los estudiantes, según la aplicación de determinados instrumentos de evaluación.</li> <li>4. Brindo retroalimentación de forma cordial y propositiva a los estudiantes y, tomo decisiones pertinentes acorde con las metas establecidas.</li> </ol>
SER	ACTITUDES Y VALORES	Responsabilidad y Ética: Respeto, Tolerancia y otros Valores promovidos por la Institución	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actúo éticamente en todas las etapas del proceso de gestión de la calidad, de acuerdo con las políticas educativas, los retos del contexto y las metas de formación en los estudiantes.</li> <li>2. Interactuó de manera armónica con otras personas conservando la autonomía, practicando la cooperación y desarrollo de lazos de afecto.</li> <li>3. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.</li> <li>4. Promuevo los valores institucionales: verdad, honestidad, integridad, responsabilidad, compromiso, servicio, profesionalismo, sentido de pertenencia, dedicación y esfuerzo, transparencia, respeto, concertación, solidaridad y manejo del conflicto.</li> </ol>

Fuente: Texto adaptado de la matriz base de Leterier (2008: 127).



## **DEFINICIÓN DE CADA UNO DE LOS COMPONENTES QUE CONSTITUIRÍAN EL PERFIL INTEGRAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

Los componentes de la competencia están constituidos por el saber, el hacer y el saber ser.

### **SABER**

El saber conocer se define como la puesta en acción de un conjunto de herramientas necesarias para procesar la información de manera significativa acorde con las expectativas individuales, las propias capacidades y los requerimientos de una situación en particular. Este saber se clasifica dentro del ámbito de las competencias, se diferencia de los conocimientos específicos y de la memorización de información; se caracteriza por la toma de conciencia respecto al proceso de conocimiento según las demandas de una tarea y por la puesta en acción de estrategias para procesar el conocimiento mediante la planeación, monitoreo y evaluación. Tobón (2010: 222).

#### **✓ Conocimiento**

Se entenderá por conocimiento del profesor universitario al conjunto de conceptos, imágenes y representaciones que este adquiere, organiza y aplica en la formación de estudiantes universitarios. El conocimiento de un docente universitario envuelve diversos ámbitos de su quehacer, incluido el conocimiento sobre procesos de enseñanza-aprendizaje, conocimiento sobre gestión docente y conocimiento incremental en los dos ámbitos antes mencionados. Leterier (2008: 128).

#### **– Conocimiento Disciplinario**

El conocimiento disciplinario involucra la adquisición y el manejo de conceptos esenciales, principios, leyes, teorías, procedimientos y metodologías que forman parte de una disciplina. El conocimiento disciplinario involucra, entre otros, el dominio de la historia de una disciplina, el conocimiento de sus líneas teóricas, su lugar en el campo de la ciencia y las proyecciones en el mismo. Leterier (2008: 128).

#### **– Conocimiento Profesional**

El conocimiento profesional se construye a partir de la experiencia práctica (laboral) de los profesores universitarios. El conocimiento profesional involucra la capacidad de aplicar conocimiento disciplinario a contextos específicos en los cuales se han de desempeñar los estudiantes y futuros profesionales. Leterier (2008: 128).

### **– Conocimiento Pedagógico**

*El conocimiento pedagógico se refiere al dominio de aspectos relacionados con el proceso de enseñanza- aprendizaje. Involucra el conocimiento y uso de estrategias didácticas con la intención de inducir en los estudiantes aprendizajes significativos. Leterier (2008: 128).*

### **HACER**

El saber Hacer consiste en desempeñarse en la realización de una actividad o en la resolución de un problema comprendiendo el contexto y teniendo como base la planeación. Este saber se ubica como saber esencial de las competencias, se diferencia de las actividades de aprendizaje que el maestro implementa en clase. Tobón (2010: 224).

### **– Competencias Generales**

Las competencias generales son aquellas que permiten a las personas desenvolverse exitosamente en su medio laboral, trascendiendo los aspectos técnicos disciplinarios y son comunes a la mayoría de las profesiones. Estas competencias son complementarias a las competencias específicas y tan relevantes como ellas. Cada competencia general presenta componentes más específicos asociados y sus correspondientes indicadores para verificar el grado de cumplimiento de dicha capacidad. Leterier (2008: 129).

Dentro de las competencias generales se encuentran las siguientes:

#### **– Capacidad para interactuar con el medio externo**

*Es la capacidad del docente de establecer redes con diversas instituciones del ámbito docente (universidades, entidades del sistema de educación superior y medio profesional) con el fin de mejorar la pertinencia de la docencia impartida. Leterier (2008: 129).*

#### **– Competencias Comunicacionales**

*Son las capacidades que el profesor tiene para interactuar con los diversos actores del proceso educativo, en particular con los estudiantes. Leterier (2008: 129).*

#### **– Trabajo en Equipo**

*Implica la capacidad de realizar un trabajo cooperativo con otros, desarrollando actividades de colaboración para avanzar en el cumplimiento de objetivos docentes comunes. Leterier (2008: 129).*

### **– Capacidad de Aprendizaje Continuo**

El aprendizaje continuo es la capacidad del profesor de avanzar en el desarrollo de sus conocimientos, competencias y aspectos valórico - actitudinales requeridos para desarrollar el perfil docente institucional e incorporar en su quehacer el conocimiento y habilidades adquiridas a través del tiempo. Leterier (2008: 129).

### **– Gestión curricular**

Es la capacidad del docente para analizar, monitorear, evaluar y liderar procesos de gestión académica o docente, de planificación estratégica y de acreditación (institucional y/o de carreras o programas). Todo ello con el objetivo de garantizar la calidad y pertinencia de estos procesos. Además, el quehacer académico se enmarca dentro de un contexto universitario más amplio, y por tanto la evaluación del desempeño docente debe considerar el conocimiento que los académicos tienen del sistema de educación superior, de procesos de gestión docente y universitaria. Los académicos deben tener un conocimiento del contexto en el cual se inserta la universidad y de los procesos de gestión central, incluido el proyecto educativo institucional cristalizado en el currículo y en el perfil de egreso de cada carrera. Leterier (2008: 130).

### **– Capacidad investigativa**

La capacidad investigativa es una de las cualidades que debe poseer el docente en ejercicio para participar activamente de la vida académica ya que es un proceso continuo de acciones orientadas a favorecer la apropiación y desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para poder desempeñar con éxito actividades productivas asociadas a la investigación científica, el desarrollo científico-tecnológico y la innovación, ya sea en el sector académico o en el productivo.

La investigación en el ámbito socioeducativo, se debe asumir como un proceso colaborativo dinámico y cambiante donde el diálogo y la deliberación proporcionen los insumos requeridos para generar reflexiones no circunscritas a los sesgos propios, sino a una perspectiva que trascienda hacia la búsqueda de nuevos parámetros de acción.

### **– Competencias Específicas**

Las competencias docentes específicas son el conjunto de capacidades técnicas y disciplinares que facultan al profesor para desempeñarse correctamente en las actividades propias de su labor formadora. Cada competencia específica, al igual que las generales, presenta componen-

tes o capacidades más específicas asociadas con los correspondientes indicadores para verificar el grado de cumplimiento de dicha capacidad. Leterier (2008: 130).

Dentro de las competencias específicas se encuentran las siguientes:

**– Planificación Docente**

*Se refiere a la capacidad para definir adecuadamente la unidad de enseñanza- aprendizaje a impartir, tanto en sus contenidos como en los métodos de enseñanza propuestos, actividades, recursos didácticos a utilizar, los aprendizajes esperados y las evaluaciones programadas.* (Leterier, 2008: 130).

**– Mediación de Aprendizajes**

*Esta competencia implica la capacidad para utilizar de manera adecuada estrategias metodológicas y herramientas didácticas innovadoras y concordantes con las características de los estudiantes y el perfil de egreso de la carrera.* (Leterier, 2008: 130).

**– Tecnologías de la información y la comunicación**

Esta competencia implica la incorporación de las TIC en la cultura del docente universitario, en su desempeño al interior del aula, y el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones – TIC pueden ser uno de los elementos clave que ayuden a las transformaciones requeridas por la Universidad. Leterier (2008: 130).

**– Evaluación del Aprendizaje**

*Es la capacidad del profesor para utilizar diversas estrategias de evaluación que aseguren el logro de los objetivos de aprendizaje declarados.* (Leterier, 2008: 130).

**SER**

El saber Ser consiste en la articulación de diversos contenidos afectivo-motivacionales enmarcados en las competencias y se caracteriza por la construcción de la identidad personal y la conciencia y control del proceso emocional - actitudinal en la realización de una actividad o resolución de un problema. Desde este componente de competencia se promueve la convivencia ciudadana para que las personas asuman sus derechos y deberes,

con responsabilidad y, buscando la construcción de una sociedad civil, democrática y solidaria. Tobón (2010: 222).

### **– Actitudes y valores**

Las actitudes corresponden a formas internalizadas, espontáneas y permanentes de actuar frente a determinadas circunstancias. Por otra parte, los valores son la apreciación de ciertas cualidades individuales o grupales y suelen demostrarse a través de conductas concretas. Existen diversos valores y actitudes que se asocian al ser docente, a modo de referencia se han incluido los siguientes:

Responsabilidad y ética docente, que significa mantener una conducta íntegra en el quehacer académico, reflejada en la responsabilidad en el cumplimiento de las tareas comprometidas, en las relaciones con los colegas, estudiantes y otras personas y en el cumplimiento de normas y reglamentos institucionales.

El respeto y tolerancia, se ve reflejada en la capacidad para aceptar opiniones, concepciones y comportamientos diversos y fomentar dicha diversidad en la formación de los profesionales. Leterier (2008: 131).

### **INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN - VALORACIÓN PROPUESTOS**

Los instrumentos de evaluación no están enfocados en actividades realizadas por momentos, ni tampoco la aplicación de un instrumento ajeno a un proceso, sino que, es el “resultado” del mismo desarrollado a lo largo de un periodo determinado. De ahí que, plantear un instrumento de evaluación no es fácil y se puede correr el peligro de diseñarlo en forma general, dejando de lado muchos desempeños por evaluar perjudicando a las personas implicadas, o lo contrario, demasiado detallado cayendo en las minucias haciendo del proceso evaluativo algo molesto y nada conveniente para una comunidad educativa.

Los instrumentos de evaluación del desempeño pedagógico del docente de la Universidad de Nariño se encuentran diseñados desde las diferentes miradas: La Heterovaloración desde la percepción del estudiante, la Heterovaloración desde la percepción del Director, la Covaloración desde la percepción del Par y por último la Autovaloración.

A continuación se presenta los instrumentos de evaluación del desempeño pedagógico del docente de la Universidad de Nariño desde las diferentes miradas.

## Instrumento de Valoración del Desempeño Pedagógico del Docente de la Universidad de Nariño. Heterovaloración desde la mirada del Estudiante



**UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN-VALORACIÓN POR COMPETENCIAS  
DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE DE LA  
UNIVERSIDAD DE NARIÑO DESDE LA MIRADA DEL ESTUDIANTE

Código del Profesor	Código de la Asignatura	Código del Programa	Momento
			E.V. P.
			E.V. F.

Estimado(a) Estudiante, El proceso actual de evaluación - valoración del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño, es una oportunidad para identificar fortalezas y reconocer debilidades en la tarea de formación en las competencias del Saber, Saber - Hacer y en el Saber - Ser de los estudiantes. Asimismo, esta experiencia ofrece la posibilidad para realizar mejoras o planear cambios con la intencionalidad de optimizar la eficacia y la eficiencia en los procesos educativos y contribuir significativamente al mejoramiento de la calidad de la Educación Superior. En consecuencia, le solicitamos responder este instrumento de evaluación - valoración, de manera objetiva.

A continuación encuentra una serie de desempeños con escala de respuestas, SB: Sobresaliente, ST: Satisfactorio y, NST: No Satisfactorio, además un espacio para que consignen las recomendaciones pertinentes.

CAMPOS DE COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
SABER SABER	Conocimiento Disciplinario	1. Es claro y domina los contenidos de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		2. Selecciona y propone contenidos relevantes de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		3. Selecciona y propone contenidos pertinentes y de actualidad de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		4. Selecciona y propone contenidos útiles y aplicables de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		5. Sintetiza y sistematiza los conocimientos de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Conocimiento Profesional	6. Aplica los conocimientos a contextos específicos relacionados con su área de desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		7. Relaciona los contenidos de la asignatura con el perfil de egreso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		8. Transfiere al aula de clase experiencias de otros contextos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		9. Construye con sus estudiantes experiencias significativas en torno a la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Conocimiento Pedagógico	10. Maneja con propiedad la estructura del microcurrículo (programa) de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		11. Utiliza diferentes estrategias didácticas para la enseñanza de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		12. Emplea metodologías pertinentes y diversas en el desarrollo de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		13. Maneja adecuadamente recursos didácticos (guías de laboratorio, pautas orientadoras, documentos de apoyo, las tic, guías, diálogo socrático, laboratorio, consultorios jurídicos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		14. Referencia en clase tendencias educativas de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		15. Menciona en el desarrollo de sus clases algunas políticas de educación superior.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		16. Maneja con propiedad y refuerza el perfil de egreso de la carrera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTAL					
RECOMENDACIONES (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, justifique su valoración y/o de sus recomendaciones): _____					
_____					
_____					
HACER HACER	Competencias comunicacionales	1. Emplea el lenguaje general y técnico de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		2. Utiliza estrategias comunicacionales que contribuyen al logro de los objetivos de enseñanza – aprendizaje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		3. Genera espacios de confianza y empatía con los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		4. Maneja un lenguaje escrito acorde con los objetivos de la formación académica y profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		5. Utiliza estrategias comunicacionales escritas que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		6. Fomenta el diálogo y el debate respetando las opiniones contrarias de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		7. Promueve el desarrollo de competencias comunicativas (orales y escritas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Martha Alicia López Lasso, Esteban Job Solarte Benavides  
Evaluación por competencias: una alternativa para valorar el desempeño docente universitario

CAMPOS DE COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
	Capacidad investigativa	8. Realiza y publica producciones escritas en su área de trabajo y otras afines.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		9. Estimula a los estudiantes a realizar procesos investigativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		10. Participa de manera frecuente en grupos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo acordes con su área de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		11. Incentiva y asesora a los estudiantes en procesos investigativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Tecnología de la información y la comunicación	12. Maneja con propiedad las tecnologías de la información y comunicación en los procesos de enseñanza - aprendizaje de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		13. Fomenta la utilización de las TIC en los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		14. Interactúa y retroalimenta a través de las TIC los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Evaluación del aprendizaje	15. Define criterios de evaluación pertinentes con la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		16. Elabora instrumentos de evaluación acordes con la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		17. Establece pautas de evaluación acordes con la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		18. Respeta los acuerdos, fechas de realización y entrega de resultados y contenidos de evaluación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		19. Diseña evaluaciones coherentes con los contenidos desarrollados en la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		20. Realiza evaluaciones permanentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Es objetivo en las evaluaciones realizadas.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
22. Retroalimenta las evaluaciones realizadas.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
23. Atiende y resuelve reclamos sobre evaluaciones realizadas.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
TOTAL					
RECOMENDACIONES (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, justifique su valoración y/o de sus recomendaciones): _____					
_____					
_____					
_____					
CAMPOS DE COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
SER	Responsabilidad y ética: respeto y tolerancia y, los valores promovidos por la Universidad	1. Fomenta actividades que promuevan el desarrollo de actitudes y valores humanos y sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		2. Promueve los valores institucionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		3. Trata a los estudiantes con equidad y respeto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		4. Promueve el respeto y tolerancia frente a otras concepciones, posiciones y creencias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		5. Fomenta los valores motivados por la Universidad: verdad, honestidad, integridad, responsabilidad, compromiso, servicio, profesionalismo, sentido de pertenencia, dedicación y esfuerzo, transparencia, respeto, concertación, solidaridad, manejo del conflicto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTAL					
RECOMENDACIONES (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, justifique su valoración y/o de sus recomendaciones): _____					
_____					
_____					
_____					

**Instrumento de Valoración del Desempeño Pedagógico del Docente de la Universidad de Nariño. Heterovaloración desde la percepción del Director (a) de Departamento**



**UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN-VALORACIÓN POR COMPETENCIAS DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO (HETEROVALORACIÓN DESDE LA PERCEPCIÓN DEL DIRECTOR (A) DE DEPARTAMENTO)

Código del Profesor	Código de la Asignatura	Código del Programa	Momento	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> E.V. P.	<input type="checkbox"/> E.V. F.

Estimado(a) Director (a) de Departamento, El proceso actual de evaluación - valoración del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño, es una oportunidad para identificar fortalezas y reconocer debilidades en la tarea de formación en las competencias del Saber, Saber - Hacer y en el Saber - Ser de los estudiantes. Asimismo, esta experiencia ofrece la posibilidad para realizar mejoras o planear cambios con la intencionalidad de optimizar la eficacia y la eficiencia en los procesos educativos y contribuir significativamente al mejoramiento de la calidad de la Educación Superior. En consecuencia, le solicitamos responder este instrumento de evaluación - valoración, de manera objetiva.

A continuación encuentra una serie de desempeños con escala de respuestas, SB: Sobresaliente, ST: Satisfactorio y, NST: No Satisfactorio, además un espacio para que consignen las recomendaciones pertinentes.

CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
	Capacidad para interactuar con el medio laboral del docente	1. Integra redes de trabajo establecidas en el ámbito docente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		2. Hace parte de proyectos docentes interinstitucionales desarrollados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		3. Participa en comisiones externas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Competencias comunicacionales	4. Utiliza estrategias comunicacionales que contribuyen al bienestar laboral y universitario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		5. Maneja un lenguaje oral y escrito adecuado y responsable, acorde con los objetivos de la formación académica y profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		6. Evidencia adecuadas competencias comunicativas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		7. Evidencia dominio y uso del lenguaje general y técnico asociado a su área de desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Trabajo en equipo	8. Evidencia generación de espacios de confianza y empatía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		9. Evidencia acciones de soporte a trabajos grupales de profesores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		10. Diseña módulos y materiales didácticos elaborados de manera conjunta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		11. Elabora proyectos e informes de manera colaborativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Capacidad de aprendizaje continuo	12. Realiza actividades de coordinación a nivel de unidad, programa académico y/o área de desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		13. Participa en seminarios, cursos, talleres, diplomados de cualificación docente que fortalezcan el perfil del docente universitario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Gestión Curricular	14. Participa en procesos de acreditación institucional y/o del programa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		15. Participa en el proceso de autovaloración del Programa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		16. Participa en la reorganización del Plan de Estudios del Programa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		17. Participa en el diseño y ejecución de las estrategias de desarrollo y mejora del Plan de Estudios del Programa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Capacidad investigativa	18. Participa en la organización de actividades complementarias que propendan por el mejoramiento continuo de la gestión curricular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		19. Sistematiza y documenta los resultados de su experiencia docente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		20. Produce documentos para aportar al conocimiento sobre su área de desempeño y otras afines.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		21. Participa de manera frecuente en grupos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo acordes con su área de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		22. Cumple en forma oportuna los compromisos derivados de la participación en los grupos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo acordes con su área de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Martha Alicia López Lasso, Esteban Job Solarte Benavides  
Evaluación por competencias: una alternativa para valorar el desempeño docente universitario

CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
	Capacidad investigativa	23. Incentiva y asesora a los estudiantes en procesos investigativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		24. Participa como ponente y/o asistente en eventos como congresos, seminarios, simposios, foros pertinentes con su área de desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Planificación docente	25. Elabora y entrega oportunamente el microcurrículo de la (s) asignatura (s) a su cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		26. Elabora y entrega oportunamente el plan de Labor académica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		27. Elabora y entrega oportunamente el informe académico del desarrollo de la (s) asignatura (s) a su cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTAL					
RECOMENDACIONES (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, justifique su valoración y/o de sus recomendaciones): _____ _____ _____ _____					
CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
SER	Responsabilidad y ética: respeto y tolerancia y los valores promovidos por la Universidad	1. Fomenta actividades que promuevan el desarrollo de actitudes y valores humanos y, sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		2. Fomenta los valores motivados por la Universidad: verdad, honestidad, integridad, responsabilidad, compromiso, servicio, profesionalismo, sentido de pertenencia, dedicación y esfuerzo, transparencia, respeto, concertación, solidaridad, manejo del conflicto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTAL					
RECOMENDACIONES (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, justifique su valoración y/o de sus recomendaciones): _____ _____ _____ _____					

**Instrumento de Valoración del Desempeño Pedagógico del Docente de la Universidad de Nariño. Covaloración desde la percepción del Par.**



**UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN-VALORACIÓN POR COMPETENCIAS DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO (COVALORACIÓN DESDE LA PERCEPCIÓN DEL PAR)

Código del Profesor	Código de la Asignatura	Código del Programa	Momento
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	E.V.P. <input type="text"/> E.V.F. <input type="text"/>

Estimado(a) Docente, El proceso actual de evaluación - valoración del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño, es una oportunidad para identificar fortalezas y reconocer debilidades en la tarea de formación en las competencias del Saber, Saber - Hacer y en el Saber - Ser de los estudiantes. Asimismo, esta experiencia ofrece la posibilidad para realizar mejoras o planear cambios con la intencionalidad de optimizar la eficacia y la eficiencia en los procesos educativos y contribuir significativamente al mejoramiento de la calidad de la Educación Superior. En consecuencia, le solicitamos responder este instrumento de evaluación - valoración, de manera objetiva.

A continuación encuentra una serie de desempeños con escala de respuestas, SB: Sobresaliente, ST: Satisfactorio y, NST: No Satisfactorio, además un espacio para que consignent las recomendaciones pertinentes.

CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
SABER	Conocimiento Disciplinario	1. Idoneidad en el conocimiento disciplinario de la (s) asignatura (s) a su cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Conocimiento Profesional	2. Idoneidad en la contextualización del conocimiento disciplinar acorde con el perfil de egreso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Conocimiento Pedagógico	3. Idoneidad en el manejo de las metodologías pertinentes y diversas en el desarrollo de la asignatura que fortalezca el perfil de egreso de la carrera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTAL					
RECOMENDACIONES (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, justifique su valoración y/o de sus recomendaciones):					
_____					
_____					
_____					
_____					
CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
HACER	Competencias comunicacionales	1. Utiliza estrategias comunicacionales que contribuyen al bienestar laboral y universitario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		2. Genera espacios de confianza y empatía con los compañeros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		3. Maneja un lenguaje oral y escrito adecuado y responsable, acorde con los objetivos de la formación académica y profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Trabajo en equipo	4. Idoneidad en la elaboración de evidencias de acciones de trabajo en equipo intra e interinstitucionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Capacidad de aprendizaje continuo	5. Participa en actividades de cualificación docente que garanticen el mejoramiento continuo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Gestión Curricular	6. Participa en los procesos de acreditación y en la organización de actividades complementarias que propendan por el mejoramiento continuo de la gestión curricular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Capacidad investigativa	7. Idoneidad en el trabajo investigativo científico y pedagógico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		8. Participa de manera frecuente en grupos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo acordes con su área de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Martha Alicia López Lasso, Esteban Job Solarte Benavides  
Evaluación por competencias: una alternativa para valorar el desempeño docente universitario

CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
HACER	Tecnología de la información y la comunicación	9. Idoneidad en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación en los procesos de enseñanza - aprendizaje de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Planificación docente	10. Idoneidad en la elaboración y entrega del microcurrículo de la (s) asignatura (s) a su cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTAL					
RECOMENDACIONES (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, justifique su valoración y/o de sus recomendaciones): _____					
_____					
_____					
_____					
CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
SER	Responsabilidad y ética: respeto y tolerancia y, los valores promovidos por la Universidad	1. Fomenta actividades que promuevan el desarrollo de actitudes y valores humanos y, sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		2. Fomenta los valores motivados por la Universidad: verdad, honestidad, integridad, responsabilidad, compromiso, servicio, profesionalismo, sentido de pertenencia, dedicación y esfuerzo, transparencia, respeto, concertación, solidaridad, manejo del conflicto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTAL					
RECOMENDACIONES (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, justifique su valoración y/o de sus recomendaciones): _____					
_____					
_____					
_____					

## Instrumento de Valoración del Desempeño Pedagógico del Docente de la Universidad de Nariño. Autovaloración desde la percepción del docente.



**UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN-VALORACIÓN POR COMPETENCIAS DEL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO DESDE SU PERCEPCIÓN (AUTOVALORACIÓN)

Código del Profesor	Código de la Asignatura	Código del Programa	Momento	
□ □ □ □	□ □ □ □	□ □ □	E.V.P.	E.V.F.

Estimado(a) Docente, El proceso actual de evaluación - valoración del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño, es una oportunidad para identificar fortalezas y reconocer debilidades en la tarea de formación en las competencias del Saber, Saber - Hacer y en el Saber - Ser de los estudiantes. Asimismo, esta experiencia ofrece la posibilidad para realizar mejoras o planear cambios con la intencionalidad de optimizar la eficacia y la eficiencia en los procesos educativos y contribuir significativamente al mejoramiento de la calidad de la Educación Superior. En consecuencia, le solicitamos responder este instrumento de evaluación -valoración, de manera objetiva.

A continuación encuentra una serie de desempeños con escala de respuestas, SB: Sobresaliente, ST: Satisfactorio, NST: No Satisfactorio.

CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
SABER	Conocimiento Disciplinario	1. Soy claro y domino los contenidos de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Conocimiento Profesional	2. Aplico los conocimientos a contextos específicos relacionados con su área de desempeño.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		3. Relaciono los contenidos de la asignatura con el perfil de egreso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Conocimiento Pedagógico	4. Empleo metodologías pertinentes y diversas en el desarrollo de la asignatura que fortalezca el perfil de egreso de la carrera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTAL					
COMPROMISOS: (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, escriba sus compromisos): _____ _____ _____ _____ _____					
CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
HACER	Competencias comunicacionales	1. Empleo el lenguaje general y técnico de la asignatura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		2. Utilizo competencias comunicacionales tanto orales como escritas que contribuyan al perfil de egreso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Trabajo en equipo	3. Idoneidad en la elaboración de evidencias de acciones de trabajo en equipo intra e interinstitucionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Capacidad de aprendizaje continuo	4. Participo en actividades de cualificación docente que garanticen el mejoramiento continuo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Gestión Curricular	5. Participo en los procesos de acreditación y en la organización de actividades complementarias que propendan por el mejoramiento continuo de la gestión curricular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Evaluación del aprendizaje	6. Manejo y diseño el proceso de evaluación – valoración teniendo en cuenta el perfil de egreso del Programa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Capacidad para interactuar con el medio laboral del docente	7. Participo de redes de trabajo establecidas en el ámbito universitario, de proyección y de autocualificación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Martha Alicia López Lasso, Esteban Job Solarte Benavides  
Evaluación por competencias: una alternativa para valorar el desempeño docente universitario

CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
HACER	Capacidad investigativa	8. Estimulo, incentivo y asesoro a los estudiantes para realizar procesos investigativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		9. Participo de manera frecuente en grupos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo acordes con su área de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Tecnología de la información y la comunicación	10. Manejo con propiedad las tecnologías de la información y comunicación en los procesos de enseñanza - aprendizaje de la asignatura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Planificación docente	11. Elaboro y entrego oportunamente el microcurrículo de la (s) asignatura (s) a su cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		12. Elaboro y entrego oportunamente el plan de Labor académica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		13. Elaboro y entrego oportunamente el informe académico del desarrollo de la asignatura (s) a su cargo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		14. Proceso las evidencias del desarrollo de la labor académica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTAL					
COMPROMISOS: (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, escriba sus compromisos): _____ _____ _____ _____					
CAMPOS DE LA COMPETENCIA	COMPETENCIA	DESEMPEÑOS	SB 3	ST 2	NST 1
SER	Responsabilidad y ética: respeto y tolerancia y, los valores promovidos por la Universidad	1. Fomento actividades que promuevan el desarrollo de actitudes y valores humanos y, sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		2. Fomento los valores motivados por la Universidad: verdad, honestidad, integridad, responsabilidad, compromiso, servicio, profesionalismo, sentido de pertenencia, dedicación y esfuerzo, transparencia, respeto, concertación, solidaridad, manejo del conflicto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TOTAL					
COMPROMISOS: (si la valoración emitida por Usted es no satisfactoria, escriba sus compromisos): _____ _____ _____ _____					

### • ESCALA DE VALORACIÓN DE LA PROPUESTA

Por razones administrativas la evaluación debe traducirse a datos cuantificables para poderla ubicar en las categorías de valoración asignada. En este caso sobresaliente con puntaje de 90-100 cuando los resultados son excepcionales e imprescindibles para las metas de la Institución.

Satisfactorio de 60-89 cuando los resultados pueden y tienen que ser mejorados y no satisfactorio de 1-59 cuando no realiza esfuerzos suficientes para apoyar al logro de las metas de la Institución.

Siendo consecuentes con los principios y valores promovidos por la Universidad de Nariño como verdad, honestidad, responsabilidad, transparencia, justicia, entre otros; se considera que la valoración que hacen los estudiantes tenga un mayor porcentaje a la hora de “sumar los resultados parciales”, por tal razón, la Heterovaloración desde la percepción del estudiante tendrá un “valor” del 40%, la Heterovaloración desde la percepción del Director un 20%, la Covaloración desde la percepción del Par 20% y la Autovaloración 20%.

### • MOMENTOS DE LA EVALUACIÓN

Dentro de los momentos de la evaluación-valoración, se encuentra la Heterovaloración, autovaloración y covaloración; etapas que permiten recoger información necesaria y suficiente para hacer juicios valorativos del desempeño del docente. Desde la mirada de Mella (2008:143-151), se describe cada uno de ellos.

#### **AUTOVALORACIÓN**

La autovaloración le permite al docente acopiar información de su propia práctica para luego interpretarla y analizarla a la luz de los criterios de entrada y salida.

El docente que se autoevalúa asume la dirección y finalidad del proceso formativo y evaluativo. Al tomar conciencia de sus fortalezas y debilidades en su actuación docente a través de la autoevaluación se autovalora como profesor y se hace responsable de su mejora.

#### **COVALORACIÓN**

Todo proceso de valoración debe incorporar a los pares como una fuente importante de información sobre el desempeño docente, pues permite retroalimentar la actividad del docente y así mejorar la calidad de la misma.

La evaluación de pares aporta al fortalecimiento de la acción docente en relación con su desempeño académico y sus relaciones e interacciones con el equipo y con la institución. Permite al docente reconocer la idoneidad de los indicadores de desempeño a través de los indicios de calidad que se dan en la vida del aula y confrontarlos con su propia actividad en una tarea de reciproca ayuda. Así esta evaluación se traduce en una “radiografía” del docente.

### **HETEROVALORACIÓN**

Desde los estudiantes y pares, pero en un nivel jerárquico superior en la organización, se ubica el director o jefe directo del evaluado, quien también aporta a la evaluación realizada al docente, pero desde una perspectiva asociada a su responsabilidad funcionaria.

La evaluación del jefe directo suele estar centrada en aspectos generales y aquellos que tienen directa relación con su desempeño en áreas que están articuladas con compromisos académicos y plan estratégico, por tanto, los criterios que conducen su relación evaluativa son probablemente más amplios que aquel par que observa la acción del aula, teniendo como marco los propósitos y metas, sea institucionales o de la unidad académica.

Partiendo de la concepción que la evaluación-valoración es un proceso de crecimiento, esta propuesta pretende que los tres momentos se realicen en dos tiempos diferentes, el primero cuando haya transcurrido un 50% de recorrido en el desarrollo curricular y el segundo al final del semestre.

Esta concepción de evaluación - valoración y estos dos tiempos permiten tener una mirada mucho más objetiva del desempeño pedagógico del docente de la Universidad de Nariño en cada una de las asignaturas, y además, da la posibilidad de corregir algunos aspectos que en la evaluación aparecieron como debilidades.

Una vez realizado los procesos y momentos de valoración del desempeño pedagógico de los docentes, el Centro de Informática de la Universidad procesa la información, da a conocer a través de la página de Vicerrectoría Académica los resultados de las valoraciones.

### **MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Desde una pedagogía democrática, la participación es importante y fundamental para que todo proceso que se inicie tenga éxito y se consolide como viable y sostenible.

La propuesta pretende que, al interior de la Universidad se den los espacios y los tiempos para que antes de llevar a cabo la evaluación y el diligenciamiento de los cuestionarios, se realice un proceso de sensibilización o concienciación de los actores involucrados. Para ello es necesario conformar equipos de trabajo con responsabilidades, tareas y tiempos específicos. Lo importante es que, cada uno de los responsables sea idóneo en el ejercicio de sus funciones.

Una vez que se haya socializado se debe buscar su publicación en uno de los medios que tiene la Universidad para que cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria se apropie del sistema de evaluación.

Igualmente, corresponde a los docentes en cada una de las asignaturas generar espacios y tiempos para analizar, reflexionar y apropiarse esta nueva propuesta.

Se espera que, sea la voluntad política de la misma Universidad la que permita la viabilidad de esta propuesta, para que todos los procesos académicos que se realizan al interior de la misma tengan solidez y alta calidad.

Por consiguiente, el proceso de evaluación de desempeño docente se orienta de la siguiente manera: Concienciación sobre los nuevos procesos de evaluación de desempeño y desarrollo de los momentos de evaluación: Autovaloración, Covaloración y Heterovaloración con sus respectivos procesos de socialización y compromisos a través de los planes de mejoramiento.

#### **PLAN DE MEJORAMIENTO ACADÉMICO**

Cuando la evaluación-valoración del desempeño pedagógico de los docentes se ubica en no satisfactoria se recomienda el diseño del plan de mejoramiento académico. De ahí que, el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) enfatiza:

*El plan consiste en la descripción de una secuencia de pasos orientados a eliminar las debilidades determinadas y sus causas, sin alterar las fortalezas conseguidas. Es decir, el plan de mejoramiento es un medio conceptual y una guía para actuar según lo requerido, con el fin de modificar el estado actual del sistema, por un futuro de mejor calidad, conservando las fortalezas (2003).*

En conclusión el plan de mejoramiento Institucional se puede visualizar en la siguiente gráfica.





**Fuente:** *Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (2003)*

## **A MANERA DE CONCLUSIÓN**

Con el propósito de aportar a la calidad del servicio educativo que ofrece la Universidad desde su *función docente* y mejorar la labor pedagógica de su profesorado es imperioso proyectar un sistema de evaluación docente fundamentado en un marco reglamentario normativo y un modelo de evaluación propio de su desempeño formativo. En ese contexto, el desarrollo de la presente investigación se planteó dos propósitos esenciales en una misma perspectiva: la evaluación del impacto del proceso de evaluación de la labor académica y el desarrollo de una propuesta alternativa de evaluación del desempeño pedagógico, encaminados a fortalecer la eficacia del trabajo que cumple el ALMA MATER en el suroccidente del país desde hace 108 años.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo N° 194 (1993). *Estatuto General. Universidad de Nariño*. p. 19.
- Acuerdo N° 057 (1994). *Estatuto del Personal Docente. Universidad de Nariño*. p. 105.
- Acuerdo N° 073 (2000). *Por el cual se reforma el Estatuto del Personal Docente y se establece la reglamentación para el proceso de Evaluación Docente*. Universidad de Nariño. p. 1.
- Acuerdo N° 095 (2000). *Por el cual se reglamenta el proceso de evaluación de la labor académica de los docentes de la Universidad de Nariño*. Universidad de Nariño. p. 3.
- Acuerdo N° 096 (2000). *Por el cual se adoptan los instrumentos del proceso de evaluación de la labor académica de los docentes*. Universidad de Nariño. p. 3.
- Bastidas Solarte, O. N. (2007). *Evaluación de impacto del servicio ofrecido por la sede de la Universidad de Nariño en el Municipio de Samaniego, Pasto (Nariño)*. Pasto: Universidad de Nariño. Facultad de Educación. Departamento de Estudios Pedagógicos.
- Colina, Z., Medina, N., Parra, D., Cendró, J. & Montoya, C. (2008). *Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria*. *Investigación Educativa*. Vol. 12 N° 22, 99-126. Recuperado octubre 5 de 2012, de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv\\_educativa/2008\\_n22/a07v12n22.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/2008_n22/a07v12n22.pdf).
- Letelier, M., Rodés, D., De los Ríos, D., & Oliva, C. (2008). *Propuestas de un modelo para la evaluación del desempeño docente*. En C. I. CINDA, *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria* (123-138). Santiago de Chile: Alfabeta Artes Gráficas.
- Ministerio de Educación Nacional (2002). *Guía 31. Guía metodológica. Evaluación anual de desempeño laboral. Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente*. Decreto Ley 1278 de 2002.
- Montenegro, Aldana, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Osejo, E. (2012, agosto). [Entrevista con Edgar Osejo, Vicerrector Académico de la Universidad de Nariño periodo 1995-2000: inicio del proceso de evaluación del desempeño pedagógico de los docentes de la Universidad de Nariño]. Grabación en audio.
- Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (2003). *Manual para la elaboración de planes de mejoramiento*. Bogotá: Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. p. 5.
- Tobón, Sergio (2010). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (Tercera ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Universidad de Nariño (2008). *Pensar la Universidad y la Región. Construcción Participativa. Plan de Desarrollo de la Universidad de Nariño 2008-2020*. Universidad de Nariño. p. 92.
- Uscátegui, Mireya & Álvarez, María T. (2003). *Sistema de Autoevaluación y Desarrollo Institucional*. Universidad de Nariño. p. 32.
- Zúñiga, M. & Jopia, B. (2008). *Evaluación del Desempeño Docente y Calidad de la Docencia Universitaria*. Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA, Santiago de Chile.