

Pineda, Ana Isabel Loayza; Mariaca Daza, René

**Working Paper**

## Evaluación docente de pre-grado bajo un enfoque por competencias

Documento de Trabajo, No. 12/11

**Provided in Cooperation with:**

Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISEC), Universidad Católica Boliviana

*Suggested Citation:* Pineda, Ana Isabel Loayza; Mariaca Daza, René (2011) : Evaluación docente de pre-grado bajo un enfoque por competencias, Documento de Trabajo, No. 12/11, Universidad Católica Boliviana, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISEC), La Paz

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/72742>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



*Instituto de Investigaciones Socio Económicas*

Documento de Trabajo No. 12/11  
Noviembre 2011

**Evaluación Docente de Pre-grado  
Bajo un Enfoque por Competencias**

*por:*  
*Ana Isabel Loayza Pineda*  
*René Mariaca Daza*

## **Evaluación Docente de Pre-grado Bajo un Enfoque por Competencias**

Ana Isabel Loayza Pineda\*  
René Mariaca Daza\*<sup>1</sup>  
rmariacad@ucb.edu.bo

### **Resumen**

La evaluación del personal tiene una importancia primordial, pues a partir de ella es factible la mejora de dicho recurso en la organización, siendo el Personal Docente el recurso de mayor valor de una Universidad, y dado su rol de transmisión de conocimiento, es necesaria la evaluación del mismo con los enfoques que contemplan los avances en el campo de la educación. Hasta donde se ha podido investigar es precisamente el modelo por competencias el que parece haberse diseminado a los largo del globo y además con una tendencia de constante mayor aceptación, es por tanto bajo este enfoque que se desarrollará el presente documento.

Es posible que la función docente en pre y post grado tengan características diferentes, y siendo que la Universidad Católica Boliviana, la institución de estudio, y que ésta a la fecha concentra sus actividades en el pregrado, será este componente el que será nuestro campo de estudio.

---

<sup>1</sup> Documento presentado a Maestría Internacional en Gestión Universitaria Argentina - España

## **Introducción**

La formación Universitaria en el contexto de diferentes países ha despertado en el interés de la calidad Universitaria, respondiendo a una sociedad que espera de sus Universidades públicas, mejores resultados y de preferencia con menores recursos, ya de la universidad privada se espera un comportamiento análogo en el cual prima el concepto del servicio a la sociedad y por ende a la ciencia.

Es Gonzáles López (2003) quien a partir de un análisis factorial plantea los elementos que condicionan la calidad de la Universidad, siendo el primer aspecto la calidad académica de sus estudiantes, la cual solo es alcanzable a partir de una buena enseñanza en la cual el docente es factor primordial. A partir de ello, es que Tejedor (2009), considera que el aspecto fundamental de la evaluación de la docencia universitaria es definir qué es la docencia efectiva, a partir de la cual se pueda definir una serie de ítems o indicadores que describan adecuadamente esas características. Los profesores eficaces serían aquellos capaces de prevenir los problemas de organización y control del aula para poder realizar la instrucción o para utilizar mejor el tiempo disponible.

Ahora bien, siendo el desempeño del profesor un factor primordial para la buena formación académica del estudiantado, es a partir de una docencia eficaz que adquiere una importancia singular la revaloración del docente, sin importar en el contexto del método educativo, ya sea por ejemplo por objetivos o competencias.

Por otra parte, en el contexto boliviano ha empezado a incursionar con bastante fuerza el concepto de la formación por competencias, es así que a partir del año 2011, la Universidad Católica Boliviana UCB piensa incorporar en todos sus programas de la sede central, la metodología de formación por competencias.

A través del enfoque por competencias, se propone desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes orientados a resolver situaciones inéditas insuficientemente presentes en los sistemas educativos. Por cuanto se identifican las diferencias con el sistema de formación por objetivos.

De esta forma tenemos por un lado la necesidad de la evaluación docente como una herramienta para el aseguramiento de la calidad universitaria y por otro la necesidad de desarrollar esta herramienta en un contexto de formación por competencias. Siendo por tanto el objetivo del presente trabajo, proponer una base de evaluación de docentes bajo la perspectiva de formación por competencias.

## **Situación Actual**

A partir del año 2011, la UCB sede La Paz, reconducirá sus planes de estudios a un modelo por competencias, este hecho implicará profundos cambios hacia el interior de las diferentes unidades académicas. Uno de estos, tiene que ver con el desempeño del personal docente.

Es importante tener claro que hasta la fecha el modelo pedagógico tenía una inclinación hacia el estilo por objetivos, marco en el cual se desarrollaron las técnicas de evaluación docente; cabe decir que fueron, en todas sus variaciones, observadas y criticadas sobre todo por las personas afectadas.

Al mismo tiempo, de cara al año 2011, se planteará un nuevo régimen docente en virtud del cual se tendrá un modelo escalonado que clasifica al personal docente en

categorías y que permite la “carrera docente”; este cambio modifica seriamente el sencillo esquema actual que se concentra en la función docente y se aleja de la investigativa, el cambio equiparará ambas funciones, priorizando la investigación.

La sede La Paz, cuenta con una veintena de departamentos académicos y se imparte formación de pregrado y post grado, siendo hasta ahora la esencia de la UCB la formación de pregrado. La diversidad de los tipos de formación impartidos van desde las ciencias empresariales y economía, hasta las ciencias exactas e ingenierías pasando por psicología, arquitectura y derecho entre otras, por cuanto nos enfrentamos a un panorama diverso que obligará a que en una primera etapa se concentren los esfuerzos en las competencias genéricas que se explicaran en el siguiente apartado.

Es a partir de estos hechos que se requerirá de un modelo de evaluación docente en el marco de la formación por competencias y la nueva inclinación de la institución.

### **Características de la Formación por Competencias y Competencias Docentes.**

El desarrollo de tecnología de información y comunicación, y el mundo cambiante en el que se vive ha llevado a impulsar el enfoque de competencias, en el cual se propone desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes orientadas a resolver situaciones poco comunes en el sistema universitario. Las competencias, objeto de los programas educativos, representan una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades (Gonzales y Wagenaar, 2004), una definición de competencias profesionales nos la plantea Sladegan (2001), “como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, requeridas en el ámbito de cada profesión, que los sujetos tienen que aplicar de forma integrada en la situaciones reales de trabajo, según los criterios de responsabilidad social propios de cada área profesional”.

Un enfoque de formación por competencias, como claramente expresa Mario Rueda Beltrán (2009), “conducirá necesariamente a la modificación de los diseños curriculares y las estrategias que garanticen el logro de los resultados esperados. Asimismo, podrán contribuir al diseño de las formas de evaluación de las competencias seleccionadas, asignándole un lugar nuevo a los procesos de evaluación que deberán enfocarse mas a reconocer los avances graduales hacia el dominio o perfeccionamiento permanente, dirigirse menos a cumplir solo su función de certificar el aprendizaje y cumplir mas su papel de orientación diferenciada de los distintos avances de los estudiantes (función formativa). Esto implica un desplazamiento del papel central del profesor como único agente de evaluación, una mayor participación de otros actores en el diseño y puesta en marcha de las distintas formas de evaluar”. A partir de lo expuesto llegamos al hecho que al modificarse el método de enseñanza al enfoque por competencias, el rol del profesor cambia, de ahí que podemos hablar de las competencias inherentes al docente que deberá encarar su función en el marco de este modelo.

De esta forma, Perrenoud (2004) plantea la competencia docente como “la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizandole a conciencia y de manera rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, micro competencias, información, valores, actitudes, esquemas de percepción y razonamiento”.

En el presente estudio solo se considerarán las competencias genéricas de los docentes, siendo que estas engloban diversas ocupaciones y profesiones.

Se identifica para este estudio a una competencia genérica, como aquella que es común a varias ocupaciones o profesiones, lo que para el presente trabajo, se refiere al desempeño del docente dentro de la Universidad Católica Boliviana. Formar este tipo de competencias dentro de la institución permitirá afrontar los cambios continuos propios de quehacer profesional; además, adquirir una competencia de este tipo apela a un proceso sistemático de aprendizaje y su desempeño a una evaluación rigurosa, según menciona Tobón (2005).

#### **4.1. Competencias Genéricas y Específicas**

Las competencias se clasifican en dos grupos: competencias genéricas o transversales y competencias específicas. Las transversales son aquellas competencias compartidas por todas las materias o ámbitos del conocimiento. En cambio las específicas son aquellas relacionadas a disciplinas concretas.

A su vez, las competencias transversales pueden clasificarse en instrumentales, personales y sistemáticas (Proyecto TUNIGAL). Se entiende por competencias instrumentales aquellas que miden las capacidades y la formación del titulado; por tanto constituyen un medio para obtener un determinado fin. Las personales miden habilidades de relación social y de integración en diferentes colectivos y la capacidad de trabajar en equipos específicos y multidisciplinares, esto se refiere, a las capacidades que permiten que las demás personas tengan interacción con los demás. En tanto que las sistémicas miden las cualidades individuales y la motivación a la hora de trabajar, ya que son las destrezas relacionadas con la comprensión de la totalidad de un sistema (Delgado A. et.al 2005).

Para el presente estudio se tomara en cuenta las competencias genéricas descritas en la segunda fase del Proyecto Tuning para América Latina que se desglosa y clasifica para fines del presente, siguiendo los lineamientos expuestos por el mismo proyecto aplicado a Europa:

##### **Competencias Instrumentales**

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad para toma de decisiones
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación

##### **Competencias personales**

- Capacidad crítica y autocrítica
- Capacidad de trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad para trabajar en contextos internacionales
- Compromiso ético

- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad

#### **Competencias sistémicas**

- Capacidad e investigación
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- Compromiso con la calidad
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
- Capacidad creativa
- Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica

Estos tres grupos de competencias constituyen un universo amplio, y requieren ser adecuadas a las actividades docentes por sí mismas, de este modo es que en el acápite siguiente y procurando seguir estas ideas, procedemos a explicar algunos modelos que se refieren en forma exclusiva a las competencias docentes, sin dejar en el suelo las que se acaban de explicar.

### **4.3. Competencias Docentes**

Hasta donde la investigación se ha podido desarrollar no se ha encontrado un acuerdo que en general defina las competencias que un profesor universitario debería tener, sin embargo, se tiene relativamente claro lo que es una competencia docente, como se expuso en el acápite anterior.<sup>2</sup>

Es así que pasamos a revisar en la tabla 1, algunos casos y exponemos las competencias que se plantean:

Salazar y Yobanolo, en su documento del 2002, exponen las competencias de “excelencia”, pero a la vez relacionan estas con los objetivos operativos organizacionales, y sub clasificaba en función de la relación de la Universidad con el entorno y la asociatividad docente y regionalizada de la institución, este hecho nos lleva a concluir que no es suficiente pensar en las competencias de forma genérica, sino que debe guardar relación con la Universidad y su entorno interno y externo, por cuanto es muy posible existan competencias docentes y propias a cada universidad

---

<sup>2</sup> La UCB define una competencia como: Un saber actuar complejo que moviliza, combina y transfiere con efectividad un conjunto integrado de recursos internos (conocimientos, habilidades y actitudes), externos (información, recursos tecnológicos y otros) que permitan afrontar situaciones de la práctica profesional con ética y responsabilidad social”

**Tabla 1: Relación de modelos de Evaluación docente por competencias**

	<b>Camargo, Pardo (2008)* Sub Dividida en:</b>	<b>Salazar, Yobanolo (2002) Objetivos / Competencia – mejores prácticas</b>	<b>Zabalza (2005)</b>
<b>Competencias que plantean</b>	Planificación del Proceso Enseñanza – Aprendizaje: 1) El contexto 2) elaboración recursos de apoyo 3) evaluación del programa 4) mecanismo de articulación con otras asignaturas	OBJ Operativo: innovar en el proceso de enseñanza – aprendizaje: 1) Innovar en practicas de trabajo 2) Construcción de relaciones 3) Comprensión Interpersonal 4) Perspicacia Intrapersonal 5) Compromiso Institucional	Capacidad de planificar el proceso de enseñanza y el de aprendizaje  Seleccionar y presentar los contenidos disciplinares
	<b>Comunicativa</b> 1) Producción comunicativa 2) Refuerzo de comprensibilidad 3) Connotación afectiva de los mensajes	<b>OBJ Actualizar la docencia</b> 1) Búsqueda de Información y Profundización de conocimiento  <b>OBJ Impartir Docencia</b> 1) Establecimiento de Normas 2) Responsabilidad	Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles
	<b>Manejo de nuevas tecnologías</b>	3) Transmisión de Conocimiento 4) Flexibilizar las Evaluaciones 5) Entregar Retroalimentación 6) Generar clima agradable de Clases 7) Planificar las clases	Alfabetización tecnológica y el manejo didáctico de las TIC
	Diseño de metodología y organización de actividades 1) Organización de espacios 2) Selección de Método 3) Desarrollo y selección de tareas	OBJ Desarrollar la Región Integrándose eficientemente a la sociedad A través de la difusión y validación del conocimiento 1) Conocimiento y Participación en el sector regional	Gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje
	<b>Comunicación y relación con los alumnos</b>	OBJ Alcanzar un alto grado de asociatividad entre los académicos y Unidades Académicas de la Universidad. (Trabajo eficiente en grupo y relaciones para identificar y rentabilizar oportunidades y crear ventajas competitivas)	Relacionarse constructivamente con los alumnos
	<b>Tutoría</b>	1) Colaboración 2) Mejora intercambio con docentes para complementar asignatura	Relacionada con la tutorías y el acompañamiento a los estudiantes
	<b>Evaluación</b>	3) Trabajar en proyectos interdepartamentales	Reflexionar e investigar sobre la enseñanza
	<b>Identificación con la Institución y trabajo en equipo</b>	4) Visión integral de actividades académicas.	Implicarse institucionalmente

\*El mismo autor hace una revisión de estas competencias y recurre a (Zabalza 2003) y Tobon (2004).

## Propuesta de Modelo Basado en Competencias

Partamos por comprender la necesidad y objetivo de la evaluación docente al cual nos adscribiremos, dentro de la Universidad Católica Boliviana podemos identificar a las personas que cumplen diferentes funciones y agruparlos en Personal Administrativo y de Servicios (PAS) y Personal Docente Investigador (PDI).

En este momento la UCB es más fácil de ser identificada como una institución de enseñanza más que de investigación, aunque debe admitirse que en el mediano plazo existen indicios suficientes para predecir una importante ampliación hacia el campo de la investigación.

Al ser identificada la UCB como una institución de enseñanza, el rol del Personal Docente (PD) adquiere un valor fundamental y vertebral, de ahí el interés por su evaluación. Los resultados de una buena evaluación serán útiles, entre otros fines, para:

- a) Retención del PD de mayor valor.
- b) Rotación del PD de pobre resultado hacia otras funciones u hacia fuera de la institución.
- c) Reforzamiento y mejora del PD.

Para realizar una evaluación docente, es importante plantear tres dimensiones de la competencia: Conocer, Hacer y Ser, las que corresponden en términos generales a cualquier docente sin importar la disciplina en la que se desarrolle, así tenemos: que el PD debe “conocer pedagogía y sobre las especialidad que enseña para poder transmitir los conocimientos técnicos en un ambiente de aplicación pedagógica, para finalmente evaluar justamente la adquisición de la competencia”.

ANECA, ha desarrollado en los últimos años el modelo DOCENTIA en el cual, como hemos visto, se han sustentado autores como Tejedor (2009). Este modelo, al igual que nuestro parecer, sostiene que son tres los aspectos que deben ser evaluados en un docente, en el marco de la formación por competencias:

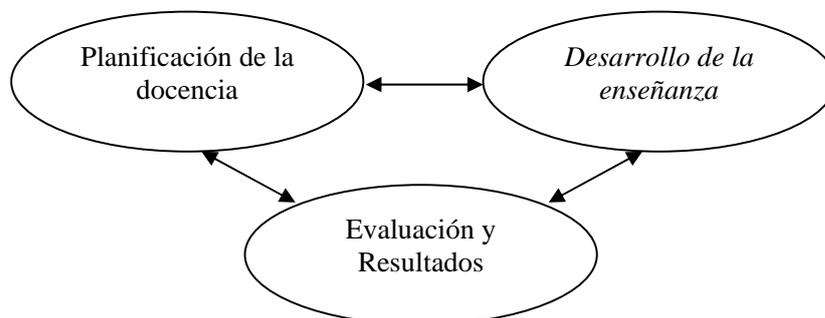
- a) La Planificación,
- b) La ejecución
- c) Control

Adecuando estos criterios base, a la información expuesta en la tabla 1, se identifican algunas competencias que es probable sean requeridas en todas las especialidades, estas son: Capacidad de organización o planificación de la docencia, Presentación de los materiales o contenidos que explican, relaciones interpersonales, relaciones en general con los colegas y alumnado (Zabalza, 2005), será a partir de estas ideas que se planteara las bases para el modelo propio de la UCB.

A la vez la evaluación de un profesor de pre-grado debe ir ligada con la categoría y actividad asignada, de esta forma algunos pueden por ejemplo concentrar sus funciones en la docencia propiamente dicha y otros concentrarse en la investigación. El modelo que se plantea se enmarca en la que podría ser la nueva clasificación docente en la UCB, que establece un escalafón de a) Docente asistente, Docente Adjunto (a dedicación parcial y a dedicación exclusiva) y Profesor Catedrático, y por el rol actual de la Universidad de “institución de enseñanza”, en la función docente propiamente dicha.

El modelo en el que se fundamenta esta propuesta considera, en concordancia con DOCENTIA, tres dimensiones como objeto de evaluación de la actividad docente: planificación de la docencia, desarrollo de la enseñanza y resultados, además toma como base un modelo que considera las actuaciones que realiza un profesor dentro u fuera del aula, los resultados que de ellas se derivan, así como su posterior revisión y mejora en términos de formación e innovación docentes.

**Gráfico 1: Aspectos de la Función Docente**



Los tres aspectos que se plantean para evaluar la función docente, son equi-importantes e interdependientes, ya que la falta de uno de ellos hace inútiles o de poco valor la existencia de los otros tres.

Cada uno de estos tres aspectos da origen a una relación de competencias en las que se descompone, en la tabla 2 planteamos las que serán componentes de las bases del modelo:

**Tabla 2: Dimensiones de actividad docente y competencias**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>SUBDIMENSIONES</b>	<b>COMPETENCIAS</b>
<b>Planificación de la docencia.</b>	Programa de asignatura	- Organizar el programa desde la perspectiva del alumno. - Seleccionar los contenidos esenciales para la asignatura. - Selección de herramientas de comunicación (tecnologías)
	Coordinación docente.	-Capacidad de trabajar en equipo con docentes
<b>Desarrollo de la enseñanza</b>	Actividades de enseñanza y aprendizaje	Comunicar, transmitir información comprensibles. Innovar en practicas de trabajo e interacción didáctica con el alumnado Habilidad en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (competencias alumnos) Capacidad de liderazgo participativo y de respeto disciplinar Personalización de la educación y Tutorías
	Procedimiento de evaluación	Evaluación acumulativa y distributiva
<b>Resultados de la función docente</b>	Logro de los objetivos formativos	Capacidad de sintetizar el logro de objetivos más allá del comportamiento sumativo de las evaluaciones. Capacidad para confrontar la satisfacción del estudiante en enfoque de mejora continúa.
	Revisión y mejora de la actividad docente	Autorreflexión sobre la práctica docente. Evaluar y retroalimentar el proceso formativo.

Una vez planteadas las competencias, pasamos a explicar cada una de ellas; es así que dentro del componente de Planificación de docencia tenemos:

**a. Planificación de la docencia**

- a.1. Organizar el programa desde la perspectiva del alumno.** Consiste en realizar un listado de los contenidos de la asignatura de tal forma que facilite el aprendizaje del estudiantado y que éste se exprese de forma clara y permita el seguimiento lógico de la asignatura y su desarrollo.
- a.2. Seleccionar los contenidos esenciales para la asignatura.** Se refiere a la capacidad de discernir aquellos contenidos que sean importantes de los no importantes, para llevar a cabo la asignatura, además que garantice el aprendizaje posterior y considere por un lado la disponibilidad y la actualidad de forma que las competencias a adquirirse estén acorde con el desarrollo de la ciencia.
- a.3. Gestión metodologías de trabajo didáctico.** Capacidad de adecuar los instrumentos de transmisión del conocimiento a las particularidades de la asignatura de forma que se emplee el más apropiado por ejemplo, el uso de data show, etc; además de elegir la metodología ya sea de casos o trabajo autónomo .
- a.4. Capacidad de trabajar en equipo con docentes.** Consta en colaborar y cooperar con los demás aportando lo mejor de sus competencias para lograr el objetivo del equipo de trabajo generando una correlación entre sus pares, a través de un ambiente de respeto y crecimiento, donde permita coordinar las asignaturas.

**b. Desarrollo de la enseñanza**

- b.1. Comunicar, transmitir informaciones y explicaciones comprensibles.** Supone la habilidad de emitir mensajes o informaciones de tal forma que no se pierda los elementos importantes del mensaje. Transmitir de forma clara y precisa conceptos sin incurrir en datos pocos pertinentes, además de convertir las ideas y conocimientos en mensajes didácticos.
- b.2. Innovar en prácticas de trabajo e interacción didáctica con el alumnado.** Habilidad de los docentes para presentar ideas y métodos novedosos, que contribuya con el aprendizaje y concretarlos en acciones. Cada docente debe ser capaz de innovar la preparación de sus clases.
- b.3. Habilidad en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.** Se refiere a la capacidad del manejo virtual y didáctico de nuevas tecnologías de tal forma que los profesores mediante foros puedan compartir prácticas, casos, pruebas de evaluación, además de experiencias dentro del aula.
- b.4. Capacidad de liderazgo participativo y de respeto disciplinar.** Es la capacidad del docente para ejercer influencia sobre sus alumnos, promoviendo en ellos alta motivación por conseguir cada objetivo de su materia , lo cual conllevará a alcanzar la meta final, la enseñanza-aprendizaje.
- b.5. Personalización de la educación y Tutorías:** La función docente implica la capacidad de absorber dudas y consultas en forma personal tanto en clase como en los horarios definidos en forma exclusiva para esta función, para ello debe contar con diferentes instrumentos de orientación educativa, para absolver estas dudas o inquietudes de los estudiantes de forma que se incentive el desarrollo personal.
- b.6. Evaluación acumulativa y distributiva.** Las herramientas de evaluación que son previamente elegidas y luego aplicadas deben contemplar la habilidad del profesor para por un lado permitir la acumulación de resultados de una variedad de opciones de evaluación de la adquisición de o de las competencias propias a la asignatura y por

otro referirse a varios aspectos de forma que se verifique la adquisición de la competencia en una forma integral y no solo a partir de una única herramienta o tipos de herramientas.

**c. Resultados**

- c.1. Capacidad de analizar el logro de los objetivos mas allá de comportamiento acumulativo de las evaluaciones.** Capacidad de analizar el desenvolvimiento del estudiante durante el programa trascendiendo el valor numérico de las evaluaciones.
- c.2. Capacidad para confrontar la satisfacción del estudiante en enfoque de mejora continua.** Habilidad de empatía para comprender la satisfacción e insatisfacción del estudiante a partir de la cual se realice modificaciones al programa a través de un mejoramiento continuo.
- c.3 Autorreflexión sobre la práctica docente:** Se refiere a la capacidad de auto-análisis de las metodologías empleadas para enseñanza, utilizadas en relación en pro de los objetivos alcanzados por los estudiantes a lo largo del curso. Trascendiendo a la crítica personal del desarrollo de la actividad en un aspecto integral.
- c.4. Evaluar y retroalimentar el proceso formativo.** Capacidad para valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como reorganizar sus estrategias de acuerdo con la evaluación y que ésta sea coherente con los objetivos de la asignatura. Además de retroalimentar sus prácticas pedagógicas de acuerdo con los resultados de los estudiantes.

**Identificación de Indicadores**

El siguiente paso es definir los indicadores para identificar el nivel de cumplimiento de la misma en la ejecución de la función docentes y de aquí que es factible lograr la evaluación del docente, por supuesto esta claro que debe definirse la herramienta para la obtención del dato, aunque el diseño de cada una no es objetivo de este trabajo, si lo es plantear y nombrar las herramientas a emplearse.

**Tabla 3: Relación de competencias-indicadores y fuente de datos**

Competencia	Indicador	Posible Fuente de datos
- Organizar el programa desde la perspectiva del alumno.	- Secuencia lógica del programa. -Claridad de la presentación - Pertinencias de la comunicación al estudiante.	EE EE EE
- Seleccionar los contenidos esenciales para la asignatura.	- Actualidad del material a emplearse - Disponibilidad del material - Pertinencia a la asignatura	EE – EC EE – EC EE – EC
- Gestión de metodologías de trabajo didáctico.	- Adecuación a la asignatura - Empleo de metodología	EE – ES EE
-Capacidad de trabajar en equipo con docentes	- Interacción con compañeros	EC
Comunicar, transmitir información comprensibles.	- Manejo claro del lenguaje oral - Manejo de lenguaje corporal - Clara emisión del mensaje técnico - Confirmación de recepción de mensaje	EE EE EE EE
Innovar en practicas de trabajo e interacción didáctica con el alumnado	- Propuesta de nuevas actividades de aprendizaje. - Iniciativa en el desarrollo de la clase	EE – EC EE
Habilidad en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (competencias alumnos)	- Grado de familiaridad con las tecnologías de los medios de comunicación empleados	EE – EC

Capacidad de liderazgo participativo y de respeto disciplinar	- Organización de clase en las tres partes (inicio, desarrollo y cierre) - Existen reglas claras y disciplina - Existen un ambiente de mutuo respeto - Se incentiva a la participación	EE EE EE EE
Personalización de la educación y Tutorías	- Recepción de cada estudiante de trato individualizado en clases para inquietudes dudas y preguntas, dentro y fuera de clase en horarios específicos	EE ES
Evaluación acumulativa y distributiva	- Los medios de evaluación permiten la acumulación de puntaje - El sistema de evaluación contempla varios aspectos.	EE EE
Capacidad de sintetizar el logro de objetivos mas allá del comportamiento sumativo de las evaluaciones.	- Posesión de habilidad de evaluación integral para complementar la evaluación sumativa.	EE – ES – AU
Capacidad para confrontar la satisfacción del estudiante en enfoque de mejora continua.	- Posesión de la habilidad para sustentar decisiones. - Posesión de habilidad para comprender insatisfacción y modificar la mejora hacia adelante.	EE – ES
Autorreflexión sobre la práctica docente.	- Habilidad de autorreflexión y crítica para mejora	ES – AU
Evaluar y retroalimentar el proceso formativo.	- Posesión de habilidad para retroalimentar la integralidad del proceso formativo	ES – AU

\* EE = Encuesta a Estudiantes; EC = Encuesta a Colegas; ES = Encuesta a Superiores; AU: Auto evaluación

### 5.1. Herramientas de recolección de datos:

La forma mas objetiva de recopilación de datos se sustenta en el uso de cuestionarios /encuestas, dado que buscar los resultados mismos, tal y como si fuera un proceso de producción se hace en extremo complejo, esto por que un estudiante formado al concluir un plan de estudios es el resultado de todo el plan y con ello de la interacción de varios docentes en el proceso, con lo cual identificar el desarrollo de uno solo a partir del “resultado – estudiante formado“ es poco realista. De aquí que la herramienta mas practica y difundida sean las encuestas. Ahora bien, esta herramienta recoge las percepciones de uno de los actores involucrados en el proceso, y por tanto para tener una visión integral es preciso aplicar la técnica a mas de un actor, de esta forma identificamos como fuentes de datos a: a) Cuestionarios a estudiantes, b) Cuestionario a colegas, c) Cuestionario al inmediato superior, d) Autoevaluación.

### 5.2 Encuestas a actuales estudiantes (EE)

Esta herramienta ha demostrado su validez desde los trabajos de Marsch (1987) y de Abrami, Dápollonia y Cohen (1990), en los cuales se expone la pertinencia de la técnica, como explican Luna y Torquemada (2008), se ha puesto varias veces en cuestionamiento la confiabilidad de los datos pues se aduce que el estudiante por un lado no puede cumplir el doble rol de juez y parte, y por otro la falta de inmadurez y conocimiento que lo hace inhabil como evaluador; sin embargo Marsch (2007), y Overall y Marsch (1980), demuestran lo contrario además que la opinión de los estudiantes no se modifica en varios años. Sin embargo quedan, por los mismos criterios, ciertas falencias reales, en tanto a que efectivamente hay aspectos que deben ser evaluados desde otra perspectiva, “los colegas”, en esta áreas se tienen temas como la pertinencia y profundidad de los contenidos académicos, y mas aun las decisiones de orden administrativo, que requieren la información de varias fuentes paralelas de datos, entre los que deben haber varios cursos en relación a un mismo docente.

### **5.3 Encuestas a colegas (EC)**

Es preciso complementar el relevamiento de datos emitidos por la opinión de los alumnos, con la percepción sobre el docente que pueden emitir sus pares, este ángulo contribuye con una perspectiva docente, que observa al evaluado dentro del constructo del proceso educativo en si, además que permite recabar percepciones que ven la “asignatura y su enseñanza” desde fuera de ella, pero desde dentro del proceso completo de la educación.

### **5.4. Encuesta al superior (ES)**

El rol docente comprende un conjunto de labores administrativas que no son percibidas ni por los estudiantes ni por los colegas, para estos datos es preciso la observación del superior, quien además puede considerar el desempeño de un docente no solo en relación a un curso sino mas bien una percepción de un conjunto de los mismos.

### **5.5. Autoinforme (AU)**

Es la herramienta base para la proyección de la mejora, el reconocimiento de meritos y falencias, acompañado de una actitud pro-positiva, es ideal para la mejora de la persona en su rol docente.

## **Conclusiones**

La evaluación de la actividad docente por competencias es un tema complejo y amplio, siendo que existe diversidad de competencias dentro de los distintos campos de la educación, por mencionar algunos, como física, medicina y filosofía, etc. En el desarrollo de la presente investigación se ha utilizado una recopilación de datos próxima a la técnica de 360grados que sugiere el empleo de encuestas; en otra línea es claro que es un modelo genérico que se sugiere sea ajustado para algunos campo de conocimiento específico, tal es el caso por ejemplo de Ingeniería de Sistemas y Electrónica, que deberán incluir dentro de sus capacidades la habilidad de adaptarse a los innovaciones continuas en su área; por otro lado en el campo de filosofía se necesitará de un docente que posea un análisis orientado a lo abstracto.

Dentro de las debilidades del modelo podemos destacar que no incluye dentro de las opciones de recopilación de datos, información relativa a ex alumnos, donde estos expresen perspectivas en función de la actividad docente obtenida dentro en aula y cómo esta ha contribuido en el desempeño laboral o la obtención de un trabajo, estando fuera la universidad, es posible que estas perspectivas difieran de una situación u otra; cabe mencionar que obtener este tipo de información a la vez presenta dos dificultades, la primera localizar a los alumnos para aplicar la técnica, segunda es posible que los resultados obtenidos reflejen ser extemporáneos.

Constituye una sugerencia de frente a evaluaciones futuras, incluir dentro de las competencias el aspecto que relacione la función docente con los objetivos de Institucionales y su relacionamiento con el ambiente Interno y externo.

## Bibliografía

- Abrami, P. Däpollonia S y Cohen P. (1990), "Validity os student rating of instruction what we know and what we dont konw", *Journal of EducationalPsychology* 82(2) pp219-231.
- Camargo, Itala; Pardo, Carlos (2008), "Competencias docentes de profesores de pregrado: Diseño y validación de un instrumento de evaluación", *Universitas Psychologica*, Vol. 7 no 2 pp 4401-455.
- Delgado, A., Borge, R., Garcia J., Cuello R., Salomón L., (2005), "Competencias y Diseño de la Evaluación Continua y Final en el Espacio Europeo de Educación Superior", Dirección Nacional de Universidades – Ministerio de Educación y Ciencias, Número de Referencias: EA2005-0054
- Gonzalez I., (2003), "Determinación de los Elementos que Condicionan la Calidad de la Universidad: Aplicación práctica de un análisis factorial", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, V9 No 1;consultado 10:00 20 de marzo de 2010. [http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEV9N1\\_4html](http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEV9N1_4html)
- González, J. y Wagenaar, R (2004). *La contribución de las universidades al proceso de Bolonia. Una introducción*. Deusto, España: Universidad de Deusto Publicaciones.
- Marsh, H. (2007), "Do University Teachers Become more effective with Experience?, A multilevel growth model of students evaluations of teaching over 13 years. *Journal of Educational Psychology*, 99 (4) pp. 775-790
- Overall, J.; Marsh, H. (1980) "Students evaluations of Instruction: A Longitudinal Study of their Stability. *Journal of Educational Psychology* 72, 321-325.
- Proyecto Tunigal; <http://tuning.unideusto.org/tuningal/> consultado 17 de marzo de 2010
- Rueda Beltran, M. (2009), *La Evaluación del Desempeño Docente: Consideraciones desde el Enfoque por competencias*, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 11 No 2
- Serrano, E; Torquemada, A. (2008), "Los Cuestionarios de Evaluación de la Docencia por los Alumnos: Balance y perspectivas de su agenda", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Edición especial. <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-lunatorquemada.html>
- Salazar, C. Yobanolo, R. (2002), "Identifiacion de Competencias del Docente de Excelencia de la Universidad del Bio Bio", *Teoría* Vol 11 pp. 77 - 85
- Tejedor, Fco. Javier (2009), *Evaluación del Profesorado Universitario: Enfoque metodológico y algunas aportaciones de la investigación*, *Estudios sobre Educación*, No 16, pag. 79-102
- Tobon, S. (2004), *Formación Basada en Competencias*, Bogota: Ecoe.
- Zabalza, M. (2003) *Competencias Docentes del Profesor Universitario*, Madrid: Nancea.
- Zabalza, M. (2005), *Competencias Docentes*, Conferencia Dictada en la Pontificia Universidad Javeriana Cali – Colombia.