



Actualidades Investigativas en Educación

Revista Electrónica publicada por el
Instituto de Investigación en Educación
Universidad de Costa Rica

ISSN 1409-4703

<http://revista.inie.ucr.ac.cr>

COSTA RICA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE COMPETENCIAS GENÉRICAS EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

EVALUATION OF THE TEACHING PERFORMANCE FROM THE GENERIC
COMPETENCES IN THE UNIVERSITY OF COSTA RICA

Volumen 9, Número 1
pp. 1-25

Este número se publicó el 30 de abril 2009

Gabriela Murillo Sancho

La revista está indexada en los directorios:

[LATINDEX](#), [REDALYC](#), [IRESIE](#), [CLASE](#), [DIALNET](#), [DOAJ](#), [E-REVIST@S](#),

La revista está incluida en los sitios:

[REDIE](#), [RINACE](#), [OEI](#), [MAESTROTECA](#), [PREAL](#), [HUASCARAN](#), [CLASCO](#)

Los contenidos de este artículo están bajo una licencia [Creative Commons](#)



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DESDE COMPETENCIAS GENÉRICAS EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

EVALUATION OF THE TEACHING PERFORMANCE FROM THE GENERIC
COMPETENCES IN THE UNIVERSITY OF COSTA RICA

Gabriela Murillo Sancho¹

Resumen: Se expone en este escrito el tema de la evaluación docente con base en un perfil competencias genéricas y la construcción de un instrumento para tal fin. El perfil de competencias genéricas para el profesorado de la Universidad de Costa Rica, es tomado como fundamento para la discusión en el escrito y para la construcción del cuestionario. La conceptualización del proceso de elaboración es expuesta a partir de un mapa conceptual y del desglose de sus puntos fundamentales; se emplean aquí distintos datos y ejemplos con el fin de sustentar los resultados de la aplicación en distintas poblaciones. Finalmente, se exponen las conclusiones en función de los beneficios de evaluar un perfil genérico para el ejercicio docente.

Palabras clave: EVALUACIÓN DOCENTE, COMPETENCIAS GENÉRICAS DOCENTES, INSTRUMENTO PARA EVALUACIÓN DOCENTE

Abstract: The core of this expose is the teachers' evaluation based on a profile of generic competences and the construction of the tools for such objective. The generic competences profile for the professors at the University of Costa Rica is taken as the basis for the discussion and formulation of the questionnaire. The conceptualization of the process starts from a concept map and from the development of the most fundamental topics. A great variety of data and examples are provided to support the application's results in different populations. The conclusions are added in terms of the benefits of evaluating a generic profile for the teaching practice.

Keywords: TEACHING EVALUATION, TEACHERS GENERIC COMPETENCES, INSTRUMENT FOR TEACHING EVALUATION

1. Introducción

El tema de la evaluación del desempeño docente en la educación superior, ha ocupado en distintas ocasiones y por distintos motivos a personas e instancias universitarias, con el fin primordial de lograr mejoras y transformaciones constructivas en la práctica pedagógica de quienes ejercen la docencia.

¹ Magister en Psicopedagogía y Licenciada en Educación Primaria, ambos títulos de la Universidad de Costa Rica. Asesora-investigadora del Centro de Evaluación Académica y de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Costa Rica. Docente Postgrado en Enfermería.

Dirección electrónica: maria.murillo@ucr.ac.cr

Artículo recibido: 18 de setiembre, 2008

Aprobado: 2 de abril, 2009

La forma, la frecuencia, las modalidades, las referencias teóricas y contextuales, así como las personas responsables y aquellas participantes, entre otras cosas, han sido elementos fundamentales para delimitar la metodología para evaluar a las y los docentes contratados para desempeñarse como tales en búsqueda de aprendizajes para la formación profesional de estudiantes universitarios.

Competencias, modelos de competencias, formar por y desde competencias son algunos referentes y expresiones que muchas personas y grupos utilizan en la actualidad para diseñar los planes de formación de profesionales, por un lado, y para valorar las capacidades de realización exitosa de ciertas tareas, por otro, particularmente en el ámbito empresarial y la política de mercado. Lo anterior constituye una generalidad, pero no una totalidad; el caso que nos ocupa valora las competencias en el desempeño docente desde distintas dimensiones que tocan la profesión docente, tales como la investigación, la ética, la institucional, la social.

Diseñar un perfil profesional con base en competencias genéricas, pretende mostrar la importancia dada a la visión que la Universidad quiere presentar a la sociedad costarricense respecto al desempeño de quienes ejercen la docencia universitaria.

Evaluar el ejercicio docente con base en un perfil competencias genéricas y construir un instrumento para tal fin, pretende mostrar la intencionalidad del mejoramiento del desempeño docente y del seguimiento a la calidad esperada de las personas contratadas para un servicio de formación de profesionales.

Las conclusiones del escrito pretenden ofrecer ideas para la reflexión, no cerrar la discusión de contenido ni mucho menos de experiencia. Se requiere de una visión global, sistémica, para articular los elementos y factores intervinientes en la evaluación docente, la cual no pretende ser solo conclusiva, sino parte integrante del proceso mismo de la formación de competencias en el ejercicio docente.

2. Referente teórico

2.1 Competencias y competencias genéricas

En cuanto a la concepción de competencia que se consideró en este trabajo, hablamos de *idoneidad suficiente en el desempeño de una tarea o de un conjunto de ellas*. A partir de esta consideración, se esperaría que una persona profesional en docencia universitaria tenga suficiente conocimiento de las implicaciones del ejercicio de su labor y las habilidades necesarias para ponerlo en práctica de forma coherente, propia, crítica y pertinente.

Consultando el escrito de Cascante respecto a las concepciones de competencias y su relación con la utilidad de un modelo para puestos directivos (2003, pp. 2-5), coincidimos en la importancia del desempeño competente al realizar una labor en una universidad pública, lo que le da relevancia; diferimos en restringir la conceptualización en términos del tipo de competencia dirigida a un aspecto meramente laboral, sin embargo, es oportuno destacar que como otras acepciones de competencia, debe ser también objeto de estudio y de análisis. En nuestro caso, asumimos las competencias genéricas, no las laborales, para efectos de valorar el desempeño docente.

Tomamos del mismo autor (Cascante, 2003, p. 6), algunas puntualizaciones que resultan pertinentes para este trabajo respecto a las competencias:

1. Son características permanentes en una persona.
2. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
3. Están relacionadas con la realización exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral; es decir, no están solamente asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan.
5. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

En cuanto a *competencia genérica*, se identifica para este estudio, como aquella que es común a varias ocupaciones o profesiones, lo que para el presente caso refiere al desempeño de todo docente en la Universidad de Costa Rica. Formar este tipo de competencia, permite afrontar los continuos cambios propios del quehacer profesional; aumenta las posibilidades de adquisición de empleo; favorece la gestión y conservación del empleo y la adaptación a diversos ambientes laborales; 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).

Este mismo autor caracteriza a estas competencias como aquellas que: -aumentan las posibilidades de empleabilidad, -favorecen la conservación del empleo, -permiten la adaptación a entornos laborales diversos, -se forman mediante procesos sistemáticos, -son posibles a evaluar de manera rigurosa (adquisición y desempeño). (Cfr. Tobón, 2005).

2.2 La importancia de un perfil profesional

De acuerdo con Hawes (2001, p. 1), utilizar la acepción *perfil profesional* tiene que ver con una "proyección al mundo de la sociedad /.../, al mundo donde habrá de desempeñarse". Esta es precisamente la visión que se tuvo al formular un perfil de competencias genéricas, mostrarle a la sociedad costarricense una idea de docente de la Universidad de Costa Rica, con características particulares que serían propias de su desempeño profesional.

Como es de interés delimitar un perfil profesional integrado por componentes claros y contenidos coherentes, se considera en primera instancia la complejidad de la profesión que se quiere perfilar: la docencia en la Universidad de Costa Rica.

Aunado a esto, en términos genéricos cabe destacar que un perfil profesional constituye una auténtica declaración de principios e intenciones por parte de quien forma; históricamente se construye con base en la pedagogía y cultura de la profesión a la que apunta; toma en cuenta distintos elementos tales como la formación, el desempeño y la ciudadanía. Además, se nutre de fuentes diversas, entre las que cabe destacar la filosofía institucional, las demandas sociales, los colegios profesionales, así como los pares docentes y otros académicos (Cfr Hawes, 2001).

Lo anterior justifica la importancia de la generación de un perfil que identifique el desempeño característico de una persona docente en la Universidad de Costa Rica, dado el caso en estudio.

2.3 Un perfil de competencias genéricas del desempeño docente

La universidad pública en Latinoamérica tiene una responsabilidad ineludible de propiciar espacios para la generación del conocimiento y de ofrecer los recursos y las oportunidades necesarias para formar personas que viven en sociedad y que se desempeñarán laboralmente.

Para cumplir con esta misión, procura que las quienes son los principales responsables de esta formación, se desempeñen de manera idónea y pertinente. Esta es la tarea formativa del personal que contrata, asunto que está sumamente articulado al tema que nos atañe.

La discusión sobre el desempeño docente según un perfil de competencias genéricas, se sustenta en la idea que ha ocupado a autoridades y profesionales en la Universidad de Costa Rica (UCR) respecto al mejoramiento de la calidad del personal docente. Dicha mejora se plantea considerando particularmente las contrataciones futuras, así como la formación y permanencia del personal actual: *personal idóneo, con calidad académica, profesional y técnica* (Consejo Universitario, 2004, p. 22).

De esta manera, se está tomando como punto de referencia para que un/a profesional sea parte del personal de una Unidad Académica y tenga a su cargo el ejercicio de la docencia, la acción social y la investigación –características consustanciales a un/a docente en la UCR– un grupo de competencias genéricas y ciertos requisitos administrativos en cuanto al nivel de formación académica. A la par, se garantiza la promoción y fortalecimiento de procesos formativos en torno a las competencias en cuestión.

Cabe destacar a este punto, la importancia del conocimiento que de estas competencias ha de haber, aunado al compromiso por asumirlas en el desempeño profesional docente. Al respecto, se pretende que este perfil de competencias genéricas oriente la normativa universitaria, los programas institucionales y la toma de decisiones en la contratación, formación y evaluación del profesorado de la Universidad. Se requiere entonces de ciertos mecanismos en lo relativo a la puesta en práctica de este perfil: desde lo administrativo y desde lo docente (Cfr. Consejo Universitario, 2004, pp. 26-27).

La construcción de dicho perfil toma en cuenta el estudio y reflexión de los cambios mundiales, los retos y desafíos actuales para la profesión docente, la concepción del aprendizaje que le subyace, el compromiso de la UCR ante la sociedad costarricense y las implicaciones de un desempeño profesional por competencias. Globalmente se trata de la concepción del ejercicio docente de manera contextualizada, consistente, consciente, responsable, actualizada.

La idea de atender a las complejas transformaciones a nivel mundial y local, en el ámbito científico, tecnológico, cultural, en las esferas ambientales y humanas, así como sus implicaciones, en el caso de un perfil de competencias genéricas para un profesorado universitario que será evaluado en su desempeño, queda ilustrada por el pensamiento de Héctor Rizo (s.f., pp. 7-8) cuando señala respecto a lo que denomina fenómeno evaluativo:

Queda claro entonces que en la evaluación debe tenerse en cuenta, además de las particularidades del proceso, los marcos políticos, sociales y culturales en los cuales se llevará a cabo y, en lo posible, cuidar de las consecuencias que el ejercicio tendrá no solo para las personas sino para la sociedad en general. /.../ Este carácter social es el que permite ver a la evaluación como un campo de poder que rebasa la simple dimensión técnica y que está pletórico de intencionalidades. Saber para qué se evalúa, a quién le interesa y a quién sirve la evaluación ayudará a la comprensión del fenómeno evaluativo y permitirá entender que no es posible explicar los resultados obtenidos atendiendo sólo a las características intrínsecas del sujeto de evaluación.

Se prevé entonces la formación de competencias desde las cuales el profesorado universitario se evaluará, para lo cual es importante acotar que se requiere de una visión compleja y por ende de claridad en cuanto a la responsabilidad de diversos actores sociales en ella. En esta línea, adecuando la propuesta de Tobón (2005, p. 16), se puede señalar como responsabilidades:

- a) De la institución universitaria, en cuanto a la implementación de procesos pedagógicos y didácticos de calidad.
- b) De la sociedad, en lo relativo a la promoción de una cultura de formación del talento humano al tiempo que se fortalecen valores.
- c) Del sector laboral-económico, mediante su integración con los sectores sociales.

- d) De la familia, cuando forma valores y habilidades.
- e) De cada persona, desde la autogestión de su desarrollo humano.

La formación de competencias genéricas es consecuente con lo que se quiere lograr mediante la implementación del perfil mencionado: contratación, búsqueda de idoneidad y docencia de calidad; un profesorado universitario que se convierta en *"pilar y gestor esencial de los procesos educativos /.../, agente de cambio social, facilitador de los procesos de aprendizaje y escultor de los conocimientos, habilidades y actitudes del cuerpo de profesionales /.../ que liderarán los procesos de transformación de las naciones latinoamericanas"* (Consejo Universitario, 2004, p. 27).

De esta forma, se consideró a las competencias genéricas como un criterio de referencia flexible, claro, integral para alcanzar una dinámica compleja de interrelaciones entre las tres áreas sustantivas de la Universidad, a saber: la investigación, la acción social y la docencia. Se gestó entonces el "Perfil de competencias genéricas para el profesorado de la Universidad de Costa Rica" (ver Anexo 1).

Resulta válido en este punto, destacar la importancia de clarificar la intencionalidad en la evaluación y su estrecha relación con la formación (de competencias genéricas), asunto que se ha venido señalando previamente, cual es: colaborar con la consecución de la idoneidad y la calidad en el desempeño del profesional docente de la Universidad de Costa Rica, en tanto le corresponde el *"papel /.../ como formador de la conciencia lúcida y comprometida de los futuros y futuras profesionales, tiene el deber de proporcionar las guías de un universo complejo y en perpetua transformación, que permita /.../ liderar y llevar a cabo los procesos de transformación social"* (Consejo Universitario, 2004, pág. 26).

Se muestra entonces la relación compleja existente entre formación-desempeño-evaluación. Las tres se enriquecen, modifican, transforman, en un continuo ir y venir propio del acto formativo, visto desde la perspectiva del pensamiento complejo. Es así que se puede hablar de una visión sistémica del desempeño docente, motivo por el cual se reflexiona en la Universidad sobre lo que implica evaluarlo desde esta perspectiva.

Al respecto, cabe mencionar que se están dando algunos pasos para lograrlo. Por un lado, una vez que el instrumento objeto de este estudio se presenta a la comunidad universitaria, se pretende generar un proceso de reflexión y de interés por la formación de las competencias propias del ejercicio docente al que apunta el perfil; por otra parte, se ha conformado otra comisión ad hoc para diseñar y presentar otra estrategia evaluativa del desempeño docente, la cual, en relación con el perfil mencionado, considera los distintos logros, recursos, dificultades, experiencias, y todo lo relativo a la perspectiva de quien se evalúa. Además, en algunas unidades académicas se fomenta la opinión de pares para el enriquecimiento evaluativo de un docente.

3. Metodología

3.1 El instrumento para evaluar el desempeño docente desde el Perfil de Competencias Genéricas

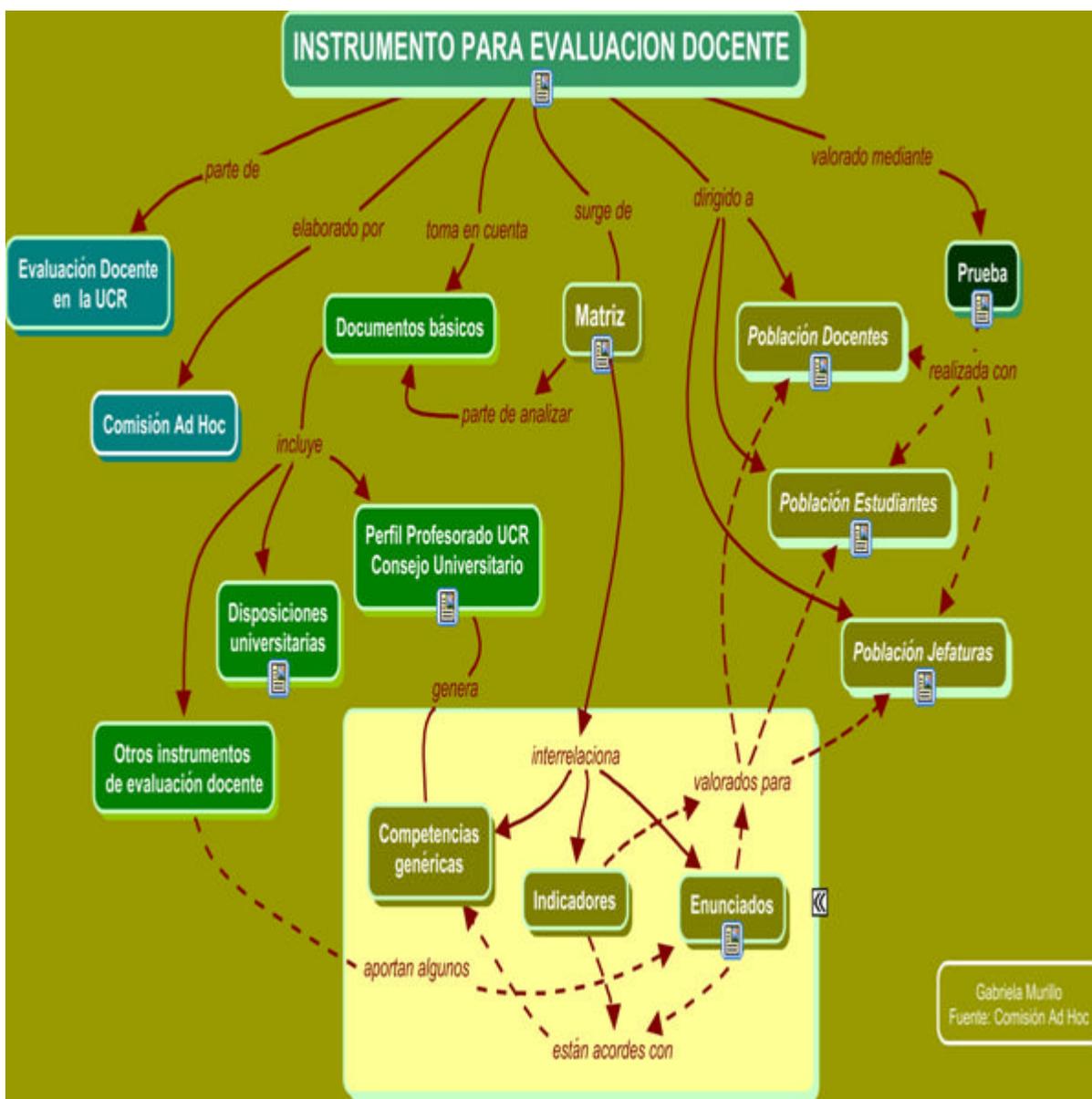
En octubre de 2005, por solicitud de la Vicerrectora de Docencia, Dra. Libia Herrero Uribe se conforma una Comisión Ad Hoc, para encargarse de la construcción del ***Instrumento para Evaluación Docente en la UCR***. En su última etapa, de agosto 2006 a julio de 2007 estuvo integrada por: Eleonora Badilla, María Marta Jiménez, Lorena Kikut, Gabriela Murillo y Noily Porras, del Centro de Evaluación Académica de la Universidad de Costa Rica.

En primera instancia, el grupo se dedicó al análisis del Perfil de Competencias Genéricas ya mencionado y de la normativa universitaria, así como de otros instrumentos de evaluación vigentes en el Departamento de Investigación y Evaluación Académica, DIEA.

Durante el período de trabajo estudió y diseñó una propuesta de un instrumento para evaluación docente que, según lo dispuesto por la Vicerrectoría de Docencia, implicaba tomar en cuenta a tres poblaciones: estudiantes, docentes, jefaturas.

Entre otras actividades, la Comisión realizó periódicamente reuniones de grupo, planificó y llevó adelante la validación del instrumento, lo que implicó la visita a docentes y grupos de estudiantes en las distintas Sedes de la Universidad; además, realizó consultas a personas expertas y por último redactó un documento (Comisión Ad Hoc, 2007).

A lo interno de la Comisión, se construyó un mapa conceptual relativo a las distintas etapas e implicaciones de la confección del instrumento para evaluación docente, trabajo el cual se presenta a continuación:



4. Resultados y Discusión

4.1 Construcción del instrumento para evaluación docente: el mapa conceptual

Con el trabajo realizado por la Comisión Ad Hoc, se pretende mostrar que el instrumento para evaluación docente:

3.1 Forma parte de la evaluación que se hace a las y los docentes en la Universidad de Costa Rica, la cual es competencia de la Vicerrectoría de Docencia y está relacionada con evaluar el desempeño de las y los docentes en cada Unidad Académica, mediante la aplicación del cuestionario vigente para ascenso en Régimen Académico, y la de los instrumentos o procedimientos utilizados para apoyar procesos de Autoevaluación.

El resultado de la evaluación docente ha girado en torno a una calificación, por lo que este instrumento pretende convertirse en una herramienta con criterios más amplios para valorar las competencias profesionales, de un/a docente que se desempeña como tal en la Universidad de Costa Rica.

Con el diseño del instrumento y su ofrecimiento a la comunidad universitaria, la Vicerrectoría de Docencia pretende atender ciertas inquietudes de algunos/as docentes y estudiantes respecto al cuestionario actual, tales como las presentadas en artículos del Semanario Universidad, publicados durante los meses de septiembre y octubre del año 2005.

Cabe destacar que el instrumento constituye un elemento importante dentro de un marco contextual para la evaluación docente, como se ha mencionado en este estudio, ya que se requieren otras fuentes y procedimientos para contar con una referencia más amplia para establecer conclusiones valorativas.

La evaluación está considerada aquí en términos de proceso pero también de producto, donde intervienen situaciones, opiniones, aprendizajes, experiencias relativas al desempeño docente, así como el hecho de que el o la docente se involucre activamente, según apoya Mario De Miguel (2003).

Una evaluación "de" centra su atención primordialmente sobre el objeto a evaluar tratando de estimar en qué medida sus características y condiciones se ajustan a unos objetivos o perfiles previamente definidos que se utilizan como criterio de referencia. Constituye, por tanto, un enfoque centrado sobre los resultados.

/.../ El segundo determinante – evaluación "para" – pone un énfasis especial sobre la finalidad del proceso. Lo importante en este caso es enfocar el proceso evaluativo de forma que sea útil para promover mejoras sobre la actividad docente del profesor. En estos casos la evaluación constituye un proceso orientado a que el profesor detecte cuales son sus fortalezas y debilidades relacionadas como docente y, en consecuencia, determine las áreas o aspectos en los que debe mejorar. Lógicamente este tipo de evaluación se centra más en procesos /.../ y exige necesariamente la participación activa del propio profesor en el proceso evaluativo ya que difícilmente se pueden promover mejoras que previamente no hayan sido asumidas por quienes deben llevarlas a cabo. Se trataría, por tanto, de una evaluación orientada a potenciar el desarrollo profesional del profesor. (2003, p. 1)

3.2 Toma en cuenta documentos básicos que dan sustento al proceso de construcción del instrumento para evaluar a la población docente de la Universidad de Costa Rica.

Dentro de estos documentos se consideraron escritos tales como los instrumentos actuales de evaluación docente, empleados para ascenso en Régimen Académico y aquellos que se diseñaron en el Departamento de Investigación y Evaluación Académica (DIEA) para que las Unidades Académicas utilicen en su proceso de Autoevaluación.

Como documento-fuente fue asumido el Perfil de Competencias Genéricas para el Profesorado de la Universidad de Costa Rica, emanado por el Consejo Universitario (2004) en su sesión N.º 4932. Además, se tomaron en cuenta las disposiciones vigentes en la Universidad, como por ejemplo el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, el Reglamento sobre Departamentos Secciones y Cursos y el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil, donde se evidenció, entre otras cosas, la concepción de curso que está vigente para el ejercicio docente.

A partir de las competencias genéricas de dicho Perfil en el área de Docencia y con la integración de las competencias de las áreas de Investigación, Acción Social, Personal y Ético-institucional, se delimitaron los indicadores característicos del desempeño docente.

3.3 Surge de una matriz elaborada para poner en claro la interrelación existente entre las competencias, los indicadores y los ítems para cada población en la que se recavaría información.

Los cuestionarios anteriormente diseñados en el DIEA para ascenso en Régimen Académico, aportan algunos de los enunciados presentes en la matriz. Los enunciados finales están acordes con los indicadores y con las competencias genéricas y su pertinencia fue valorada para cada población a la que se le aplicaría el instrumento. Lo anterior puede apreciarse en el siguiente extracto de la matriz:

Competencia genérica	Indicadores	Desglose indicador	Preguntas
1.1. Conocimiento experto en su disciplina	Conocimiento de la materia	Muestra dominio de los temas tratados	29. Domina los temas tratados en clase
		Brinda explicación clara respecto a la temática del curso	35. Comunica las ideas de forma clara y precisa
	Establecimiento de relaciones entre los contenidos del curso, el ejercicio profesional y la realidad	Relaciona los temas tratados con la realidad (recordar con el de análisis)	30. Cuando la materia lo permite relaciona los temas tratados con la realidad
		Utiliza ejemplos relacionados con su futura profesión	31. Utiliza ejemplos relacionados con la futura profesión de los y las estudiantes
1.2. Conocimiento de diversas perspectivas pedagógicas	Claridad del rol docente	Expresa, de forma verbal y/o escrita, las funciones que le corresponden como docente durante el curso	(Respuesta coherente a todo el instrumento...) 15. Cuando fue necesario y por mutuo acuerdo con el estudiantado, ¿realizó cambios al programa del (los) curso(s)? /.../

Competencia genérica	Indicadores	Desglose indicador	Preguntas
			<p>36. Concibe al estudiante como la figura principal (SUJETO) en el proceso de aprendizaje /.../ 56. Desarrolla las clases con equidad de género, etnia, credo religioso o ideología (Art. 4, inciso n, RRDPA) /.../ 61. Las <u>técnicas evaluativas</u> que utiliza en las clases de este ciclo lectivo son: (Puede marcar más de una opción)</p> <p>66. Las <u>técnicas didácticas</u> que utiliza en sus clases son: (Puede marcar más de una opción)</p>
	Claridad del rol del estudiante	Expresa, de forma verbal y/o escrita, las funciones que le corresponden al estudiantado durante el curso	37. Concibe al estudiante como la figura principal (SUJETO) en el proceso de aprendizaje
		Propicia que las funciones que le corresponden al estudiantado, se cumplan durante el curso	39. Incentiva al estudiantado a realizar los ejercicios y prácticas que se proponen para el desarrollo de las clases
	Conocimiento del proceso de aprendizaje a nivel universitario	Utiliza metodologías que permitan el aprendizaje, de acuerdo con los propósitos del curso	45. Utiliza metodologías que permiten el aprendizaje, de acuerdo con los propósitos del (los) curso(s) 41. Planifica y realiza actividades donde las y los estudiantes logran identificar su forma de aprender en el (los) curso(s) /.../
1.3 Conocimiento de diversas metodologías y técnicas didácticas	Utilización de técnicas didácticas y de evaluación para adultos acordes con la naturaleza del curso	Las técnicas didácticas que el profesor más utiliza son....	67. Las <u>técnicas didácticas</u> que utiliza en sus clases son: (Puede marcar más de una opción)
		Las técnicas evaluativas que el profesor más utiliza son....	62. Las <u>técnicas evaluativas</u> que utiliza en las clases de este ciclo lectivo son: (Puede marcar más de una opción)

Competencia genérica	Indicadores	Desglose indicador	Preguntas
	Empleo de recursos didácticos pertinentes con lo que se desarrolla en el curso	La técnica implica el uso pertinente del recurso didáctico	36. Utiliza en las clases material o equipo de apoyo que facilite una mayor comprensión del tema tratado 68. Los recursos didácticos que usted utiliza o propone utilizar al estudiantado son: (Puede marcar más de una opción)
1.4. Capacidad para orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con necesidades de aprendizaje del estudiantado 2.1. Capacidad para analizar y resolver problemas	Conocimiento de los intereses y necesidades de sus estudiantes	Realiza un diagnóstico de la situación del estudiantado al inicio del curso	11 a 13. Para cada uno de los siguientes aspectos indique si realizó diagnóstico al estudiantado al inicio del (los) curso(s) de este ciclo; en caso afirmativo, seleccione la frecuencia con que ha empleado los resultados en el desarrollo de las clases.
	Adecuación del proceso enseñanza-aprendizaje a los intereses y necesidades de las y los estudiantes, sin detrimento de la calidad del curso	Propicia situaciones para que el estudiantado profundice en las temáticas según sus intereses.	40. Escucha las propuestas del estudiantado, respecto a distintas actividades de clase 46. Incentiva a profundizar en temáticas de interés para el estudiantado 15. Cuando fue necesario y por mutuo acuerdo con el estudiantado, ¿realizó cambios al programa del (los) curso(s)?

Fuente: Comisión Ad Hoc, 2007

3.4 Está dirigido a las tres poblaciones consideradas como fuentes importantes de información para la calificación del desempeño docente según el inciso ch) del Artículo 47 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente (1985, p. 12), el cual cita: "Cada Vicerrectoría elaborará sus propias normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones, mediante la aplicación de instrumentos de medición adecuados para cada área".

La población docente hace referencia a la persona que solicita ascenso en Régimen Académico. Es relevante enfatizar a este punto que es la o el docente la razón de la evaluación, no lo es el curso como en general suele considerarse, aunque constituya su marco de desempeño. Por su parte, la población estudiantes, es aquella que se encuentra en contacto con el/la docente que se evalúa. Según lo anterior, en la evaluación se toma en cuenta la totalidad de los cursos que tenga a cargo el/la docente, para hacer la valoración del desempeño individual.

Además, se considera la población jefatura, que incluye a directores/as o a decanos/as de la unidad académica a la que pertenece la persona que se evalúa. Este instrumento es coherente con los otros dos, en tanto es propio de los puestos de jefaturas *ejecutar los acuerdos del Consejo Universitario* y está basado en la normativa universitaria.

En caso de que sea necesario completar la información requerida en este instrumento, la autoridad puede solicitarla a la jefatura inmediata (por ejemplo coordinador/a de Departamento o Sección).

Los instrumentos para cada población, constan básicamente de dos partes, a saber: 1) información general del/la persona a quien se solicita la información, 2) evaluación docente. Las primeras versiones de los instrumentos para la población docente y para la estudiantil, presentaban adicionalmente dos secciones: 3) desempeño del grupo de estudiantes y, 4) evaluación del curso, para que fueran consideradas ya sea por el/la mismo/a docente o por la jefatura que solicitara una evaluación. Solamente el instrumento para la población estudiantes ofrece una parte más que apunta a la valoración del propio desempeño.

En el instrumento para estudiantes y en el de docentes, tanto la consideración del trabajo del grupo como la personal, son coherentes con los aspectos anotados en la valoración del desempeño docente, lo que constituye una muestra de coherencia interna del instrumento mismo.

En su versión final, el instrumento para cada población ofrece la posibilidad de realizar comentarios y/o sugerencias relativas al desempeño docente que se evalúa, al instrumento o a los procedimientos para la evaluación, en resumen, permite expresarse más allá de lo que

cada pregunta requiere. Para ello se entregará a cada miembro de las distintas poblaciones, un cintillo con un código específico y una dirección electrónica. Con esos datos podrán ingresar para escribir y enviar sus ideas, las cuales serán re-direccionadas de la siguiente manera:

- **Docentes** a Vicerrectoría y Jefatura
- **Estudiantes** a Jefatura y Docente evaluado/a
- **Jefatura** a Vicerrectoría

3.5 Fue valorado mediante pruebas



Foto tomada en Sede Regional de Guanacaste
Gabriela Murillo S.

A final del primer semestre de 2006, se realizó una prueba piloto al instrumento en la población estudiantil. Dicho ensayo incluyó en total 35 estudiantes: 2 asistentes del Centro de Evaluación Académica, 7 seleccionados al azar en la Sede Central, y 26 pertenecientes a un grupo de Ingeniería. Para responder, los y las jóvenes emplearon en promedio 25

minutos. Al final, se recopiló la información, los comentarios escritos y orales y se realizaron los cambios que se consideraron pertinentes a la mejora de los instrumentos.

Una segunda prueba se ejecutó en octubre de 2006. En esta ocasión se seleccionó la muestra de manera que las tres poblaciones estuvieran involucradas y que los grupos de estudiantes fueran correspondientes a la diversidad de cursos existentes en la Universidad, según el tipo de horas lectivas: teórico, taller, laboratorio, práctica, actividad deportiva. El resultado –instrumentos recopilados- de esta aplicación fue:

RESULTADOS GLOBALES PRUEBA DE OCTUBRE 2006

Sede o Recinto	Cursos	Instrumentos recopilados		
		Jefaturas	Docentes	Estudiantes
<u>Universidad de Costa Rica</u>	<u>23</u>	<u>10</u>	<u>22</u>	<u>356</u>
Rodrigo Facio	9	6	9	161
Guanacaste	5	3	5	76
Atlántico	2	1	2	34
Limón	4	0	4	53
Occidente	3	0	2	32

Fuente: Informe Comisión Ad Hoc, 2007

El promedio de duración en esta segunda prueba fue de 20 minutos. Como en la primera, también en ésta y en las siguientes se tuvo presente el mejoramiento del instrumento para cada población en términos de comprensión, coherencia, duración, pertinencia, claridad.

En marzo de 2007 se concretizó la idea de que los instrumentos fueran valorados por personas de la Universidad, expertas en distintos campos del saber. Se consultó a 12 personas mediante el envío de los tres instrumentos y la solicitud de su criterio respectivo. Entre marzo y mayo se obtuvo la respuesta de 5 de ellas. Los criterios y opiniones emitidas

se consideraron de mucha importancia y se analizó su pertinencia para el cambio y enriquecimiento de cada instrumento.

Como uno de los pasos relevantes en el proceso de construcción de los instrumentos se buscó establecer una relación más clara entre competencias y preguntas, para lo cual se realizó una comparación entre las preguntas de los cuestionarios para la población docente y para la población estudiantes. Esto demostró la coherencia que desde el inicio se pretendió, la correspondencia con el Perfil de competencias genéricas y el mejoramiento progresivo del instrumento para cada población mencionada.

Conteo de pregunta por indicador en cuestionario de docentes y estudiantes

COMPETENCIA	RASGO	PREGUNTAS																
1. Conocimiento experto en su disciplina	1,1	2	25	32														
	1,2	2	26	27														
2. Conocimiento de diversas perspectivas pedagógicas	2,1	60	1	2	3	4	5	6	7	8	19	2	21	22	23			
	2,2	21	8	28	29	34	35	36	37	38	39	4	41	42	46			
3. ...conocimiento... de diversas metodologías y técnicas didácticas	3,1	2	64	68														
	3,2	1	67															
4. Capacidad para orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con necesidades de aprendizaje del estudiantado	5. Capacidad para analizar y resolver problemas	4y5.1	3	1	2	3												
		4y5.2	8	4	5	6	8	37	39	41	47							
		4y5.3	2	26	27													
		4y5.4	2	28	29													

Fuente: Comisión Ad Hoc, 2007

El resultado de la prueba siguiente –junio de 2007- fue de: 664 cuestionarios respondidos por 19 grupos de estudiantes y, 13 y 11, resueltos por docentes y jefaturas respectivamente. A semejanza de la prueba anterior, se buscaron grupos con tipificación horaria diversa, pero con la diferencia de que la aplicación se realizó en algunos grupos de la Sede Central únicamente y que tuvieran una matrícula igual o superior a 40 estudiantes.

Según los datos obtenidos en esta prueba, la compañera estadística de la Comisión, hizo pruebas para analizar los porcentajes de no respuesta de las preguntas y sus correlaciones, así como un análisis factorial para conocer las dimensiones subyacentes a las preguntas y explicar la variabilidad entre los aspectos observados (indicadores de competencia); utilizó este análisis dada la cantidad de datos con la que se trabajó.

Calculó también el Alpha de Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad de las escalas obtenidas. La confiabilidad que se obtuvo fue mayor de 0,90, lo que muestra un alto grado de consistencia interna del instrumento. Además, realizó pruebas de hipótesis con el fin de valorar la discriminación de las preguntas; dichas pruebas resultaron significativas, lo que indicaba que todas las preguntas tenían poder discriminatorio.

Todo ello fue discutido a lo interno de la Comisión para la toma de decisiones respecto a los cambios para la versión final de los instrumentos.

En su versión final, el instrumento para la población estudiantes consta de 60 preguntas, el de la población docente de 68 y el de la población jefatura de 49. Una vez empleados los instrumentos para evaluar un/a docente, la calificación resultante se promedia considerando los valores obtenidos en una proporción de 80% de peso a la calificación dada por estudiantes, 10% a la calificación de autoevaluación (docente), y 10% a la calificación de la jefatura.

5. Conclusiones

La experiencia de construir un instrumento para evaluar al profesorado de la Universidad de Costa Rica, ha implicado esfuerzo y compromiso, pero sobre todo ha significado un aprendizaje progresivo en cuanto a la formación de competencias genéricas y su respectiva evaluación.

Se destaca al respecto la importancia del acercamiento a la realidad universitaria en cuanto a políticas vigentes y a la forma de ejercer la docencia y de evaluar al profesorado; por otra parte, el valor del estudio, la discusión, la reflexión y la interacción propias del trabajo equipo, a lo interno de la Comisión, otorgan relevancia al resultado presentado.

Por otro lado, cabe resaltar que la evaluación del desempeño docente desde competencias genéricas y la propuesta de un nuevo instrumento para realizarla, en el caso particular de la Universidad de Costa Rica, constituye una innovación en términos de su pertinencia respecto a las tendencias actuales sobre competencias, así como también un proceso complejo que requiere ser visto como una realidad sistémica tendiente a responder en principio al desarrollo humano de la persona profesional en docencia.

En cuanto a la innovación, vale anotar que evaluar desde competencias resulta un desafío para la formación de docentes universitarios, y en lo relativo a la visión sistémica, es fundamental indicar que no es el resultado de la aplicación de un instrumento por sí solo el que va a determinar cómo es el desempeño de una persona docente, se requiere de un conjunto de técnicas e instrumentos dirigidos a ello, todo ello con base en el supuesto de la formación previa y/o simultánea de las competencias que se pretenden valorar.

A partir de lo anterior, se enfatiza entonces que hay "tareas pendientes" en cuanto a: la formación de las competencias genéricas en el profesorado y a los recursos necesarios para ello; la evaluación misma del perfil propuesto por el Consejo Universitario a finales de 2004; la propuesta de otras acciones y procesos complementarios al cuestionario, tales como: portafolio de mediación docente, observación de clase, visita de pares, etc. Dichas ocupaciones estarán en manos del mismo Consejo Universitario, del Centro de Evaluación Académica, de las autoridades de cada Unidad Académica y de las y los docentes en ejercicio, cada quien en la medida de lo posible y de lo correspondiente.

Para que esto se pueda dar, la complejidad del proceso evaluativo requiere ser asumida por cada una de las partes involucradas en él, principalmente docentes y autoridades universitarias. Entre otras cosas, esto implica toma de conciencia respecto a las responsabilidades respectivas en cuanto a formación y desempeño, con la claridad de que la evaluación es un medio para mejorar y no un fin en sí misma.

Proponer un perfil genérico para el ejercicio docente conlleva una intención de mejoramiento cualitativo del desempeño profesional, según muestran las autoridades de la Universidad de Costa Rica con la definición del Perfil de Competencias empleado en este estudio.

Evaluar la puesta en práctica de dicho perfil, refiere a las evidencias de desempeño docente, las cuales se encuadran en las distintas realidades didácticas y pedagógicas de cada persona y de su respectiva unidad académica. Esta tarea compete en este momento al Centro de Evaluación Académica, donde se hacen esfuerzos por integrarla dentro de un sistema evaluativo de la función docente, articulándola con el diseño y propuesta de otra técnica evaluativa como es el portafolio.

Estas conclusiones constituyen ideas para la reflexión; no pretenden cerrar la discusión de contenido ni mucho menos de experiencia; quieren constituirse en punto de partida para la crítica que genere conciencia por la responsabilidad de la propia formación y desempeño profesional.

6. Referencias

- Calderón Lourdes, Vargas Alicia (2005). **Consideraciones para una evaluación docente en la Universidad de Costa Rica**. Recuperado el 09 de julio de 2007, de: <http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/extra-cea/consideraciones.php>
- Cascante, Warner (2003). **Apuntes sobre la utilidad de un modelo de competencias aplicado a los puestos de dirección en la universidad pública costarricense**. Recuperado el 30 de diciembre de 2008 de: <http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/1-2003/apuntes.php>
- Comisión Ad Hoc (2007). **Instrumento para Evaluación Docente. Informe final**. Recuperado el 18 de julio de 2007, de: <http://www.cea.ucr.ac.cr/cuestionarios>
- Consejo Universitario. (2004). **Política Académica. Perfil de competencias genéricas para el profesorado de la Universidad de Costa Rica**. Sesión N.º 4932. págs. 16-30
- Consejo Universitario. (2001). **Reglamento de Régimen Académico Estudiantil**. Sesión N.º 4632. Gaceta Universitaria 03-2001.
- Consejo Universitario. (1985). **Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente**. Sesión N.º 3228. Gaceta Universitaria 16-85. págs. 16-30

De Miguel Díaz, Mario. (2003). Evaluación y mejora de la actividad docente del profesorado universitario. En: **Revista Educación Médica**, 6 (3). Ponencia IV.

Hawes, Gustavo. (2001). **El diseño de las profesiones y el "perfil profesional"**. Recuperado el 06 de noviembre de 2007, de: <http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2001PerfilProfesional.pdf>

Hawes, Gustavo. (2005). **Evaluación de Competencias en la Educación Superior**. Recuperado el 16 de enero de 2007, de: <http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2004Evaluacioncompetencias.pdf>

Orozco, Juan Carlos (2006). **Formación por competencias en Educación Superior**. CONARE. Recuperado el 01 de octubre de 2007, de: http://www.itcr.ac.cr/gestioncurricular/Modulo3_Materiales.htm

Rizo Moreno, Héctor. (sf). **Evaluación del docente universitario. Una visión institucional**. Recuperado el 08 de diciembre de 2006, de: http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/evaluacion_del_docente_universitario_vision_institucional.pdf

Tobón, Sergio. (2005). **Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica**. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

7. Agradecimientos

A la población docente de la Universidad de Costa Rica que participó como sujeto de evaluación o en calidad de expertos, a las señoras Decanas y los señores Decanos, y estudiantes de distintos grupos, por su disponibilidad y valiosos aportes durante el proceso de validación del instrumento.

A las compañeras de la Comisión Ad Hoc, por la cuota de compromiso y participación que cada una ofreció durante el proceso de elaboración del instrumento para evaluación docente que se expone en este escrito.

A la Dirección del Centro de Evaluación Académica y a las personas que ocuparon la jefatura del DIEA durante el tiempo que implicó sacar a la luz este instrumento, por el apoyo brindado en cuanto a espacios físicos y otros recursos materiales, así como la disponibilidad de tiempos para reuniones y otras actividades.

A la Vicerrectora de Docencia por confiar en este equipo humano que trabajó en el diseño y construcción del instrumento, ya que al encargarle esta significativa tarea, permitió la potenciación del talento de cada quien y sus aportes al crecimiento de la vida universitaria.

8. Anexos y Apéndices

ANEXO 1

Perfil de competencias genéricas para el profesorado de la Universidad de Costa Rica

Docencia	Investigación	Acción Social	Personal	Etico-institucional
Conocimiento experto en su disciplina	Capacidad para analizar y resolver problemas	Conocimiento de la realidad nacional e internacional	Ser flexible y adaptable a los cambios y las nuevas perspectivas e innovaciones en el conocimiento	Conocimiento y compromiso con la normativa institucional
Conocimiento de diversas perspectivas pedagógicas, metodologías y técnicas didácticas	Capacidad para negociar y gestionar proyectos de investigación	Capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	Ser emprendedor, dinámico y crítico	Compromiso con los principios y funciones de la Institución
Capacidad para orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con necesidades de aprendizaje del estudiantado	Pensamiento crítico y reflexivo hacia sí mismo, los demás y el entorno	Capacidad para intercambiar conocimiento con las comunidades, personas y organizaciones	Ser tolerante y respetuoso de los derechos de las otras personas sin discriminación de ningún tipo	Fomentar los valores y principios éticos del humanismo

Docencia	Investigación	Acción Social	Personal	Etico-institucional
Capacidad para planificar y organizar eficazmente el proceso de la enseñanza-aprendizaje	Capacidad para trabajo en equipos unidisciplinarios, interdisciplinarios y multidisciplinarios	Capacidad para gestionar y liderar proyectos	Ser empático y comprensivo con las otras personas y consigo mismo	Velar y promover el mejoramiento continuo de los procesos institucionales
Habilidad para comunicar en forma clara y precisa las ideas y reflexiones	Capacidad para planificar, organizar, dirigir y ejecutar procesos investigativos de naturaleza básica o aplicada	Capacidad para planificar, organizar y ejecutar programas dirigidos a comunidades, personas y organizaciones	Ser autónomo y disciplinado	Respetar los derechos de las demás personas
Capacidad para utilizar las diversas tecnologías de la comunicación e información	Capacidad de síntesis y sistematización de procesos	Capacidad para contribuir con el desarrollo y fomento de la cultura en la sociedad	Ser crítico y reflexivo consigo mismo, con los demás y el entorno	Aceptar la diversidad de la humanidad
Capacidad de trabajo en equipo con sus pares y el estudiantado	Habilidad para el uso de equipos, instrumentos y herramientas de alta tecnología	Capacidad para contribuir a mejorar el dialogo y la comprensión entre la ciencia, las artes y la sociedad	Ser acucioso, perspicaz y perseverante	Capacidad para articular en la dinámica universitaria las actividades de docencia, investigación y acción social
Enseñar a aprender al estudiantado	Capacidad de comunicarse con expertos nacionales e internacionales, tanto en su disciplina como en otras	Habilidad para relacionar la experiencia adquirida en acción social con el proceso formativo del estudiantado	Ser solidario y respetuoso de los principios de la igualdad y equidad	

Docencia	Investigación	Acción Social	Personal	Etico-institucional
Evaluar y retroalimentar el proceso formativo del estudiantado	Capacidad para liderar equipos de trabajo		Comprometido con el aprendizaje continuo	
Capacidad para participar activamente en el diseño y mejoramiento del currículum	Capacidad para gestionar recursos y cooperación para la investigación		Ser creativo e innovador	
Habilidad para comunicar los resultados de la investigación	Habilidad para relacionar la Investigación con el proceso formativo del estudiantado			
	Capacidad para organizar el proceso Investigativo para generar escuelas de pensamiento			

Requisitos académicos

- Grado mínimo de especialidad de postgrado, maestría o preferentemente doctorado académico.
- Comprensión, expresión oral y escrita en al menos una lengua distinta a la materna.
- Experiencia en otros centros de educación superior de amplia trayectoria académica.

Fuente: Consejo Universitario, UCR, 2004