



EVALUACIÓN INTEGRAL DE PROFESORES PROYECTO EVALUACIÓN POR COLEGAS PARES

Grupo diseñador del proyecto

Escuela de Ciencias Humanas	Carlos Patarroyo Gutierrez
EMCS. Programa de Fisioterapia	Carolina Belén Cáceres Osorio
EMCS. Programa de Terapia Ocupacional	Elvis Siprian Castro Alzate
EMCS. Programa de Medicina	Carolina Lucero Enríquez
Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas	Martha Soledad Hernández
Decanatura del Medio Universitario	Sandra Liliana Olaya Barbosa
Facultad de Administración	Carlos Andrés Mira Avendaño
Facultad de Ciencias políticas y de Relaciones Internacionales	Armando Durán Durán Diana Rocío Hoyos Gómez
Departamento de Planeación académica y aseguramiento de la calidad	Maria del Rosario Navarro Botero.
Asesora Pedagógica	Leonor Angélica Galindo

Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de la
Calidad

Bogotá, diciembre 16 de 2011

INTRODUCCIÓN

En el mundo académico la evaluación de la enseñanza por colegas pares es una práctica generalizada en países como Gran Bretaña, Australia y Estados Unidos, entre otros tendiente a lograr el mejoramiento continuo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. La Universidad del Rosario acorde con esta tendencia desde tiempo atrás ha planteado la necesidad de aplicarla a su interior como un programa piloto, cuyo carácter formativo y constructivo ayude a consolidar las buenas prácticas de enseñanza entre sus profesores y redundando en el mejoramiento del aprendizaje de sus estudiantes.

Diversos documentos institucionales establecen el interés de la universidad por implementar una evaluación por pares o colegas. Entre ellos se destacan: el *Plan Integral de desarrollo 2004 – 2015 "Crecimiento con calidad e identidad"* dentro del programa "Consolidación del cuerpo profesoral", subprograma "calidad de los profesores", el *Estatuto Del Profesor Universitario*, el documento *La evaluación de profesores: una estrategia para el fortalecimiento académico* (1998) y recientemente, el documento con los *Lineamientos Institucionales para la evaluación integral de profesores* (2009). Si bien todos ellos plasman el interés de la universidad para que entre los mismos profesores se realicen procesos de evaluación, la aplicación práctica aún no se ha llevado a cabo. Por lo anterior, es justificado presentar una propuesta que implemente la evaluación por colegas pares entre los profesores de las distintas Facultades.

1. ELEMENTOS ESENCIALES DE LA APUESTA EDUCATIVA ROSARISTA

1.1 MISION:

Impartir una sólida formación ética, humanística y científica que, unida a la investigación y a una idónea y exigente docencia, permita a esta comunidad educativa formar integralmente personas insignes y actuar en beneficio de la sociedad, con un máximo sentido de responsabilidad. PEI http://www.urosario.edu.co/urosario_files/64/648714e4-c701-4354-a895-1508f513c2d2.pdf

1.2 VISION

En un horizonte de tiempo que va hasta 2019, la Universidad se concibe como una institución reconocida nacional e internacionalmente por:

- La excelencia y la alta calidad de sus programas académicos y de su comunidad, y la generación de conocimiento pertinente para el desarrollo de la sociedad en sus diversas dimensiones.
- Por ser una universidad de y para los estudiantes, con una comunidad académica participativa, siendo una institución orgullosa y respetuosa de su tradición, con los pies en el presente y la mente abierta hacia el porvenir.
- Por una cultura de cooperación internacional e intercultural que ha consolidado la interacción con grupos y redes académicas nacionales y del extranjero, la internacionalización de sus currículos y la movilidad de su comunidad.
- Por contar con condiciones organizacionales, de infraestructura y de tecnología eficientes y sostenibles para desarrollar su proyecto educativo con altos estándares de calidad. PEI http://www.urosario.edu.co/urosario_files/64/648714e4-c701-4354-a895-1508f513c2d2.pdf

1.3 MODELO PEDAGÓGICO DE LA UNIVERSIDAD

El proyecto educativo está enmarcado en un enfoque pedagógico que favorezca el desarrollo del perfil del estudiante Rosarista a partir de la creación de ambientes formativo.

En consecuencia, las estrategias didácticas propias del modelo pedagógico, deben procurar el estímulo de la participación activa del estudiante en su proceso de aprendizaje, un aprender a aprender en forma permanente que garantice la apropiación de saberes disciplinares metódicos, sólidos y contextualizados a la realidad social, cultural y política del medio.

La relación profesor- estudiante está centrada en el diálogo abierto, respetuoso y propiciador de debates argumentados desde el conocimiento.

Por tanto, una acción educativa en la que la relación entre profesores y estudiantes se viva como una posibilidad de diálogo y debate alrededor del conocimiento, para indagar acerca de las formas de constitución y validez de éste, la construcción de relaciones entre teoría y práctica, la formulación de interrogantes e hipótesis, la búsqueda de modalidades de aplicación y la creación de alternativas de articulación con otros saberes y con la realidad misma.

Unas metodologías de enseñanza y propuestas didácticas orientadas al fortalecimiento de la autonomía de los estudiantes, a una sólida formación ética y humanística, al desarrollo de la responsabilidad por su crecimiento personal y por la calidad de vida de los miembros de su sociedad, y a un desarrollo pleno de sus procesos cognitivos y de un pensamiento crítico, constructivo e innovador.

Este ideal de formación requiere la orientación y acompañamiento de profesores que estimulen la participación de los estudiantes en procesos de análisis y síntesis de materiales de estudio, indagación, discusión y confrontación de posiciones teóricas, lecturas interpretativas de la realidad, críticas argumentadas, entre otros; exigiendo disciplina intelectual y responsabilidad con el quehacer. Tareas que exigen desarrollar integralmente la teoría y la práctica, la formulación de nuevos interrogantes y la elaboración de planteamientos y proyectos para la resolución de problemas. PEI http://www.urosario.edu.co/urosario_files/64/648714e4-c701-4354-a895-1508f513c2d2.pdf

1.4 CARACTERIZACIÓN DEL PROFESOR ROSARISTA PEI

http://www.urosario.edu.co/urosario_files/64/648714e4-c701-4354-a895-1508f513c2d2.pdf

Para hacer viables los propósitos del Proyecto Educativo Institucional PEI, la Universidad deberá contar con profesores caracterizados por:

- Tener la carrera académica como proyecto de vida.
 - Ser expertos en su materia.
 - Participar en la toma de decisiones y tener proximidad con directivos, otros profesores y estudiantes.
 - Tener una formación permanente en nuevas estrategias pedagógicas que faciliten su rol de mediador frente al conocimiento, la cualificación de las operaciones intelectuales de los estudiantes y la toma de conciencia de estos sobre cómo aprenden, para facilitarles un aprendizaje autónomo a lo largo de la vida.
 - Hacer seguimiento activo del progreso del estudiante.
 - Ahondar en una educación sustentada en la solución de problemas de la realidad y, por tanto, abordar los contenidos a su cargo desde una perspectiva inter, multi y transdisciplinaria.
 - Tener apertura a nuevas formas de enseñar y aprender.
 - Abrirse al uso de estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico y de competencias comunicativas.
 - Comprender y promover el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes.
 - Aprovechar las nuevas tecnologías en su labor académica.
-
- La mediación del juicio crítico, la exploración y el uso de perspectivas interdisciplinarias
 - El trabajo en equipo
 - Una adecuada relación entre la teoría y la práctica
 - La creatividad y el espíritu de iniciativa

- El desarrollo integral de las capacidades cognoscitivas y afectivas del estudiante
- El sentido de responsabilidad social
- Un enfoque pedagógico y unas estrategias y métodos didácticos que señalen vías y formas de interacción que apunten al logro de los ideales de formación Rosarista.

El docente actúa como agente principal del logro de los propósitos de formación, a partir de su rol de mediador y facilitador del aprendizaje. La mediación representa para el maestro, en primera instancia, el reconocimiento y aceptación del funcionamiento de sus operaciones mentales, para con esto adquirir la apertura y flexibilidad necesarias para comprender que las experiencias de aprendizaje darán como resultado la posibilidad de desarrollar niveles cada vez más complejos de actividad mental. El educador se convierte en un organizador y mediador del encuentro del estudiante con el conocimiento; aproximación que le posibilita procesar la información del entorno para construir más conocimiento.

1.5 El Estatuto del profesor Universitario

La Universidad establece en el Decreto Rectoral 731 de septiembre de 2002 o Estatuto del Profesor Universitario, en su capítulo 6 y artículos 78 al 83, define los criterios fundamentales para la evaluación y desarrollo profesoral. Así mismo, en el artículo 82 señala que serán fuentes válidas para la información para la evaluación de profesores entre otras, las siguientes:

1.6 Lineamientos institucionales para la evaluación integral de profesores ¹

El documento en mención establece que la evaluación por parte de los colegas tiene como objetivo desarrollar un proceso de acompañamiento de carácter reflexivo y formativo, generar condiciones adecuadas para la creación de grupos de interés en el tema de la pedagogía y docencia universitaria, fortalecer la identidad de la comunidad de profesores de la Universidad, promover el intercambio de buenas prácticas y ofrecer opciones de cursos de capacitación que afecten directamente las prácticas pedagógicas. La estructuración del sistema de evaluación de profesores por parte de pares o colegas, está definido institucionalmente y es coordinado por el Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de la Calidad (DPDAAC). Contempla así mismo, que cada Facultad establecerá de acuerdo a sus especificidades, motivación por el programa y sus necesidades de formación, las políticas particulares, directrices y mecanismos de la evaluación por pares. Los resultados están orientados al mejoramiento y de allí surgirán temas y estrategias para desarrollo profesoral para facultades y en el ámbito institucional.

¹ http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/33867820-cf50-4e89-86a4-2dc7dab09cfa.pdf

En tal sentido, el DPAAC dentro del Plan anual de cursos de desarrollo profesoral, brindará la capacitación con expertos en el tema, a los profesores de cada facultad.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un modelo de evaluación de la docencia del profesor por parte de colegas pares orientada a la transformación de la práctica pedagógica y al desarrollo profesoral a partir de una realimentación constructiva que incorpore elementos conceptuales, metodológicos, tecnológicos y operativos necesarios para su posterior implementación en la Universidad

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para el cumplimiento del objetivo general se han planteado varias fases de desarrollo. La primera contempla la apropiación del documento marco sobre la evaluación de desempeño² (2007), con el fin de actualizar el estado del arte y alcanzar una mayor comprensión de la fundamentación por parte del equipo académico que se conformó para tal fin hasta diseñar.

La segunda fase, busca socializar los avances alcanzados a la comunidad académica para sensibilizarlos frente a la pertinencia de participar en la evaluación por pares, logras además capacitar y aplicar una prueba piloto cuyo resultado conduzca a una tercera fase dedicada a la implantación del modelo en la cultura institucional de la Universidad, como un proceso vivo y en constante realimentación.

A continuación se describen cada una de las fases:

Fase I:

2.2.1 Actualizar el estado del arte sobre la evaluación de profesores por parte de colegas pares en el entorno nacional e internacional y avanzar en el diseño del modelo de

² Universidad del Rosario. Propuesta de evaluación de profesores por parte de colegas Primer documento de trabajo. Junio 2007

evaluación de colegas pares acorde con los lineamientos institucionales de la Universidad del Rosario para la evaluación integral de profesores.

Fase II:

- 2.2.1 Sensibilizar a la población objetivo frente a la pertinencia de la evaluación por pares con el fin de implantarla dentro de la cultura institucional.
- 2.2.3 Capacitar a los participantes
- 2.2.4 Aplicar la prueba piloto en las distintas facultades de la Universidad para valorar aciertos y oportunidades de mejora del modelo de evaluación del desempeño pedagógico del profesor por parte de colegas pares.

Fase III:

- 2.3 Implantar la evaluación por parte de colegas pares a la comunidad profesoral de la universidad
- 2.4 Institucionalizar el modelo de la evaluación de colegas pares como parte de la política de aseguramiento de la calidad.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA PROPUESTA DE EVALUACIÓN POR PARTE DE PARES

La evaluación por colegas pares se funda en siete principios esenciales: (1) actitud formadora, (2) capacitación, (3) diversidad, (4) fomento de la colegialidad, (5) actualización y auto-regulación, (6) confidencialidad y (7) respeto, confianza y apertura.

3.1 Actitud formadora

Es una convicción unánime en la bibliografía estudiada que la evaluación por colegas pares funciona siempre mejor como una herramienta de apoyo y ayuda al mejoramiento de las actividades de los docentes, que como una herramienta para la evaluación sumativa de estas actividades. Al respecto Crespo y Villena afirman que “si bien se ha confirmado la utilidad de la metodología como instrumento de aprendizaje, los resultados obtenidos cuestionan su posible uso como herramienta de evaluación” (Crespo & Villena, 2005: 14)³, a la vez que Ibarra Saíz dice que “[la evaluación por pares] pone la atención en el uso de estrategias de evaluación que promueven y maximizan las oportunidades de aprendizaje,

³ Estos autores consideran que este tipo de evaluación por pares, por sí sólo, no funcionaría como herramienta para la evaluación sumativa, y que si se deseara usarlo para tal fin, debería verse acompañado de una serie de procedimientos que garanticen su fiabilidad para ello: “La conclusión, a partir de los resultados obtenidos, es que la revisión entre pares debe complementarse con mecanismos de control de calidad estrictos para asegurar su fiabilidad como instrumento de evaluación, si bien ha demostrado su valor como instrumento de aprendizaje, que era el objetivo de esta experiencia” (Ibíd.: 14).

en contraposición a la certificación o validación de los mismos a través de la evaluación sumativa” (Ibarra Saíz, 2012: 4). De esta manera, la evaluación por pares en la educación superior se inscribe naturalmente en la *evaluación orientada al aprendizaje* mediada por un diálogo formativo, como una herramienta de apoyo al mejoramiento de las prácticas y actividades de los docentes, más que como una regla de medición de su éxito o fracaso en ellas.

3.2 Capacitación

El éxito de la evaluación por pares depende, en su mayoría, en el hecho de que los participantes (tanto evaluadores como evaluados) comprendan sus propósitos, utilidades y funcionamiento. Esto requiere entonces que quienes van a hacer uso de ella puedan acceder a una capacitación en la que se les explique, entre otras cosas, la diferencia entre las evaluaciones sumativas y las evaluaciones orientadas al aprendizaje y al desarrollo profesoral, y cómo la evaluación por pares se enmarca en las segundas. De igual manera, esta capacitación les permite saber utilizar los distintos formularios que hacen parte del proceso (cf. *infra* Metodología 2.II) y comprender cómo funcionan las distintas etapas del mismo y para qué son importantes. No son escasas las referencias en la bibliografía que recomiendan y reportan la gran utilidad de este tipo de capacitaciones en el proceso de la evaluación por pares (cf, por ejemplo: Ibarra Saíz, 2012: 5, y Cooper & Bell, 2009: 928).

3.4 Diversidad

Es importante no perder de vista que la actividad de un docente universitario comprende más que lo que hace dentro del aula de clase. Aparte de su labor como docente, también se desempeña como investigador, actúa en labores de extensión o proyección social e interviene en las actividades administrativas de su unidad académica. La evaluación por pares, con su fin de servir como apoyo al mejoramiento del desempeño del docente, puede prestar aquí también un invaluable servicio en todas las esferas, siempre y cuando se comprenda que cada una de ellas tiene sus procedimientos y matices.

Los procesos de evaluación por pares pueden no enfocarse únicamente en la enseñanza. La evaluación por pares puede tener un amplio rango de aplicación [...]. Una de las fortalezas de la evaluación por pares es que puede considerar el paquete integrado de decisiones y actividades que rodean la decencia y la carrera docente del individuo. (Harris, 2008:20)

De igual manera, la evaluación por pares ha de tener presente que hay una gran diversidad y especificidad en el abordaje de las ciencias y las disciplinas, en lo referente a los métodos, las metodologías, aproximaciones didácticas y maneras de dar una clase o de investigar, razón por la cual las evaluaciones de los pares han de presentarse como sugerencias y opiniones más que como aserciones categóricas.

3.5 Fomento de la colegialidad

En tanto que la evaluación por pares se ve como una oportunidad en la que un colega o par brinda su apoyo a otro para retroalimentarlo y ayudarlo a mejorar su ejercicio docente, fomenta la cooperación y confianza entre colegas:

Esta modalidad de observación y retroalimentación de pares provee de una oportunidad única de promover la colegialidad a partir del trabajo reflexivo sobre la docencia en conjunto con otros que son reconocidos como pares. De esta manera, se convierte en una instancia de aprendizaje. (Dzul, *et.al.*, 2009: 181)

Así, la evaluación de colegas pares no se concibe como una herramienta para el desarrollo individual, sino de cooperación para el desarrollo tanto individual como colectivo -a manera de comunidades de aprendizaje y comunidades de práctica- y la consolidación de las relaciones entre colegas sobre una relación de igualdad entre pares.

3.6 Actualización y auto-regulación

Tanto los docentes como sus actividades están en constante cambio y evolución. La evaluación por pares, si desea ser una herramienta siempre útil para su desarrollo, ha de ser flexible, evolucionar y transformar sus prácticas pedagógicas con el correr del tiempo. Ha de estar atenta a los cambios en las actividades de los docentes para poder incluirlos en su espectro y, tal como se espera que los docentes mismos aprendan a mejorar gracias a la evaluación por y a los acuerdos y compromisos generados a partir de ella, se debe esperar que la evaluación misma pretenda hacer lo mismo mediante las recomendaciones y sugerencias de quienes han participado en ella (cf. Crespo y Villena, 2005: 3). De esta manera, la retroalimentación en pro de la mejoría del sistema mismo de la evaluación por colegas pares es una actividad fundamental para asegurar la calidad y actualización de este tipo de herramienta.

3.7 Confidencialidad

La evaluación por colegas pares se concibe, como ya se ha dicho, como una herramienta para el mejoramiento. Como tal, su utilidad directa es para con el docente que la ha solicitado voluntariamente. Es él a quien principalmente le interesan los comentarios y sugerencias que haga el evaluador. Teniendo esto en cuenta, se ve que la herramienta no tiene un carácter inherentemente público, razón por la cual es potestad del evaluado decidir si los resultados de la evaluación se dan a conocer o no a otros. Esta es una potestad que hay que respetar, y el respeto de esta potestad no es otra cosa que el respeto al derecho que el docente tiene a su privacidad (cf. Manzi, 2007).

3.8 Respeto, confianza y apertura al cambio

Ya se ha visto en el principio anterior que parte fundamental de la evaluación por pares es el respeto a la privacidad del docente. Pero el respeto, como principio rector de esta actividad, va más allá que el mero respeto por la privacidad. En la evaluación por colegas pareses esencial que los colegas se traten de manera digna, que sus comentarios, sugerencias y observaciones sean presentados de manera amable y respetuosa. De igual manera, este respeto debe venir acompañado de la apertura, tanto del evaluador a la posibilidad de que haya otras maneras de enseñar o investigar a las que él usa, como del evaluado a entender los comentarios del evaluador como una oportunidad de mejoría. A su vez, esto es algo que sólo se logra si hay una cierta confianza mutua. Se puede entonces que los tres conceptos se entrelazan íntimamente y, por ello, se los presenta unidos y no individualmente.

4. ALGUNOS CONCEPTOS BASICOS

La evaluación es definida por el Ministerio de Educación Nacional “como una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un mero ejercicio técnico para obtener resultados. Por tanto, la estrategia “evaluar para mejorar” busca construir una cultura que permita 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.”⁴

Evaluación formativa y evaluación sumativa: La evaluación por principio rector es formativa, en tanto permite la valoración integral del sujeto evaluado teniendo en cuenta su experiencia, el contexto laboral, el ambiente educativo, el rol desempeñado, entre otras variables que inciden en su desempeño. No obstante se reconoce que esta evaluación formativa, también puede acompañarse de elementos sumativos y cuantitativos lo cual complementa aún más la valoración que se alcance.

Evaluación del desempeño del docente: significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución. La evaluación pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo

⁴ Ministerio de Educación Nacional. Manual de la Evaluación del desempeño. Ligia Victoria Nieto et al. Septiembre de 2003. Página 5

continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva. En este sentido, la evaluación de desempeño valorará la actuación del docente como profesional que participa en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, planea su labor educativa, aplica las estrategias pedagógicas más apropiadas para mejorar la formación de los estudiantes, evalúa los resultados del aprendizaje y se integra con la comunidad educativa.

Planes de mejoramiento / o desarrollo profesoral: Corresponden al conjunto de acciones dirigidas a favorecer la superación de las debilidades profesionales que evidencien los docentes con nivel de desempeño básico o insatisfactorio.

Auto-evaluación del desempeño del docente se define como el método por medio del cual, el propio profesor es solicitado para hacer un **sincero** análisis de sus propias características de desempeño. Su objetivo final está encaminado a lograr que el **propio** profesor identifique, reconozca y valore los aciertos y sus fallas con el fin de establecer y desarrollar estrategias que lleven a un mejoramiento continuo de su ser como personas y educadores.

Instrumentos de Evaluación: Se entenderá por tales la Autoevaluación, el Portafolio de Desempeño Pedagógico, la Entrevista del docente evaluado y el Informe presentado por los pares. La autoevaluación y la elaboración del portafolio es una actividad personal. Será responsabilidad de cada docente velar porque la información que entrega como evidencia de su desempeño profesional corresponda efectivamente a las actividades desarrolladas como parte de su función de docencia en aula.

Par Académico. Se entiende que un par es un igual, de acuerdo a ciertos referentes determinados que dependen de algunos aspectos tales como el contexto, implicando ello que la paridad nunca es absoluta sino relativa. (Dzull 2009)⁵ En el caso específico de la Universidad del Rosario dentro del marco de la docencia, se espera que los profesores que deseen voluntariamente participar, se preparen y capaciten en el rol y las cualidades de un buen par, de manera que se garantice una intervención más idónea de esta valiosa función evaluadora.

¿Qué es la evaluación por pares? El proceso se concibe como una oportunidad para proveer realimentación – *feedback* – a los docentes sobre la enseñanza y el aprendizaje en sus cursos. Puede ser utilizado para ayudar a los profesores a mejorar sus habilidades de enseñanza - *formative review* - y como parte de un proceso formal de revisión que permita tomar decisiones - *summative review*-.⁶ Para el caso de la Universidad del Rosario, se concibe como una estrategia formativa en sentido estricto y está orientada al desarrollo profesoral buscando incidir en mejores prácticas pedagógicas que reviertan en

⁵ Ibid Pág. 182

⁶ Peer review of teaching. Disponible en <http://www1.umn.edu/ohr/teachlearn/resources/peer/index.html>

el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes y en consecuencia, elevar la calidad educativa.

Observación por pares, es un proceso por medio del cual los profesores retroalimentan a sus colegas en sus esfuerzos y prácticas de enseñanza. El proceso puede incluir, pero no está limitado a: revisar la planificación y diseño de un curso, revisar los materiales de instrucción, revisar las evaluaciones de aprendizaje y revisar la interacción del profesor con los estudiantes en la clase. (Dzull 2009) ⁷ No existe un modelo único de evaluación por pares, ya que cada diseño deberá tener el sello particular de la Institución para el cual fue diseñado y como lo manifiesta Cooper y Bell (2009)⁸

Quiénes son los evaluadores pares? Manzi (2007) los define entre otros criterios, como docentes de aula en ejercicio, con al menos cinco años de experiencia de docencia, en el sistema escolar formal del mismo nivel de enseñanza de los docentes en que le corresponderá entrevistar; son personas que no son superiores jerárquicos del evaluado y son quienes suscriben un documento respecto al manejo confidencial de la información de los docentes.⁹

Niveles de desempeño de la evaluación por parte de colegas pares: El resultado final de la evaluación de un docente corresponderá a uno de los siguientes: Desempeño Destacado, Competente, Básico o Insatisfactorio. Estos niveles se definen de la siguiente manera:

a) Desempeño Destacado: Indica un desempeño profesional que es claro y se destaca con respecto a lo que se espera para el conjunto de los indicadores evaluados. Representa una amplia colección de conductas respecto a lo que se está evaluando o bien sobresale por la riqueza pedagógica que el profesor demuestra en el ejercicio de la docencia.

b) Desempeño Competente: Indica un desempeño profesional que cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente y si bien no es excepcional, puede considerarse un buen desempeño.

⁷ Dzull Escamilla, M, Funderburk Razo, RM, Hidalgo Avilés, H, Paredes Zepeda, BG. (2009). Observación de Pares como Estrategia para el Desarrollo Profesional de Profesores en la Licenciatura en la enseñanza de la lengua Inglesa - LELI (UAEH) en las memorias del V foro de Estudios en Lenguas Internacionales (FEL 2009) ISBN: 978-607-915-05-3. P. 181.

⁸ Cooper, Paul & Bell, Maureen. (2009): "Peer Observation of Teaching: Engineering New Skills and Collegiality". *20th Australasian Association for Engineering Education Conference*. 924-930. <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1545&context=engpapers>.

⁹ Manzi J. (2007) Evaluación Docente: Antecedentes, resultados y proyecciones. Seminario "Evaluación Docente en Chile: Fundamentos, Experiencias y resultados". CENTRO DE MEDICION. Chile Disponible en <http://www.mideuc.cl/seminario/presentaciones.html>

c) Desempeño Básico: Indica un desempeño profesional que cumple medianamente con el conjunto de los indicadores evaluados o con la mayoría de éstos.

d) Desempeño Insatisfactorio: Demuestra un desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores evaluados de su ejercicio docente y que afectan o pueden afectar significativamente dicho proceso.

Ventajas de la evaluación por colegas pares. “Las ventajas de la evaluación de pares, en comparación con otros modelos, radican en ofrecer información que en general no puede ser proporcionada por la opinión de los alumnos, como la pertinencia del uso de métodos didácticos para una determinada disciplina; cuando se utiliza la metodología de revisión documental, los juicios entre pares suelen ser consistentes; el par conoce las implicaciones de las acciones que el docente debe realizar en un campo de conocimiento en particular.” (Kenneth 6a). Así mismo, permite hacer retroalimentación docente para desarrollar propósitos de formación, tener evidencia para utilizarla en procesos de promoción, y como buenas prácticas de docencia, enseñar a otros colegas, mejorar las relaciones entre ellos, se vuelve una oportunidad para desarrollar habilidades en los estudios de la enseñanza y lo más importante ser un profesor más crítico y tener oportunidad de aprender de los demás.¹⁰ (Universidad de Minnessota)

Desventajas de la evaluación por colegas pares. “Entre sus desventajas se puede mencionar la necesidad de sistematización para preservar estándares, es decir, debe realizarse continuamente con los mismos indicadores de calidad -perfil docente- y retroalimentar oportunamente al profesor para que su aplicación esté libre de problemas políticos.” (Kenneth 6b)¹¹ Otras desventajas del proceso pueden estar dadas porque las recomendaciones suelen ser más opiniones, que juicio de expertos, son proceso rígidos y se obliga a seguir un patrón y se puede dar mayor peso a los aspectos institucionales que a los académicos o disciplinarios. (An Assessment Of Peer Review Evaluation Of Academic Programmes In Mexico Sp)¹²

Desafíos de la evaluación por pares. De acuerdo con Harris ¹³ el personal académico ha identificado un exceso en las cargas de trabajo como impedimento para participar en la revisión por pares de la actividad docente. Sin embargo, la renuencia del personal para

¹⁰ Peer review of teaching. Disponible en <http://www1.umn.edu/ohr/teachlearn/resources/peer/index.html>

¹¹ Kenneth D Peterson, Phillip Kelly y Micki Caskey (2006) Consideraciones Éticas Para los Profesores en la Evaluación por Pares. Revista Mexicana de Investigación Educativa. México V 11 N 28 P 6. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/140/14002815.pdf>

¹² An Assessment Of Peer Review Evaluation Of Academic Programmes In Mexico. Tertiary Education and Management 10: 307–317, 2004.

¹³ Harris K (2009) International trends in establishing the standards of academic achievement in higher education. An independent report and analysis. Centre for the Study of Higher Education. The University of Melbourne. Pág. 16. Disponible en http://www.cshe.unimelb.edu.au/research/teaching/docs/Intl_trends_standards_Harris_Aug09.pdf

llevar a cabo revisión de pares también puede provenir de otra, menos evidente, como la falta de confianza en sus colegas, que puede hacer que algunos profesores teman un proceso de revisión excesivamente crítico, mientras que la sospecha de que los resultados de la revisión por pares se utilizará exclusivamente con fines de gestión de la rendición de cuentas o para deshacerse de la gente. Así mismo señala que muchos profesores no están familiarizados con el proceso de revisión de pares, ni con procesos de enseñanza y sobre los beneficios que esto puede conllevar. Las preocupaciones del personal acerca de la revisión por colegas pares de la enseñanza son comprensibles y válidas, y las sensibilidades implicadas en el proceso de revisión por pares siempre deben ser consideradas durante la etapa de diseño de cualquier examen de programa de enseñanza. Otros desafíos pueden ser sintetizados así: Que el proceso mejore la calidad y la incidencia de las evaluaciones, quiere decir que exista diversidad de modelos curriculares y estrategias pedagógicas coherentes a cada modelo. Que la metodología diseñada para el proceso de evaluación por pares, debe ser específica para establecer referencias de competencia de los profesores así como su participación central en el trabajo académico. Que se promueva la práctica institucional teniendo en cuenta cada ejercicio de evaluación como el primer paso en una serie de actividades dentro de la institución o entre los coordinadores evaluados de programa. Que la evaluación por pares sea visto como una herramienta para facilitar una coordinación sinérgica entre la planificación y la transformación institucional progresiva, académica y administrativa y que el proceso esté inmerso en las políticas de aseguramiento de la calidad para mejoramiento de los programas y procesos académicos. (An Assessment Of Peer Review Evaluation Of Academic Programmes In Mexico Sp) ¹⁴

5. ESTADO DEL ARTE

A continuación se presenta el estado del arte encontrado en la literatura acerca de la evaluación docente por pares. Para este trabajo se consideró pertinente organizar la revisión, en los siguientes apartados:

Contextualización, dará cuenta de los antecedentes de la evaluación docentes, las ventajas, desventajas y los retos frente a conceptos descritos por autores entorno a los procesos de evaluación.

Experiencias exitosas, se recopilaron experiencias de evaluación docente en diversos programas académicos y universitarios el mundo y se resaltan los elementos más relevantes que sean pertinentes para el proyecto de la Universidad del Rosario.

¹⁴ An Assessment Of Peer Review Evaluation Of Academic Programmes In Mexico. Tertiary Education and Management 10: 307–317, 2004.

Modelos de evaluación y validación de Instrumentos, se dan a conocer los modelos que existen en evaluación docente y se extrajeron los criterios a tener en cuenta en un instrumento de evaluación de colegas pares que permita tener validez y confiabilidad.

5.1 Contextualización

Los principales antecedentes encontrados en la literatura sobre la evaluación docente por pares, las referencias datan de Estados Unidos, Canadá y Australia. La técnica, estrechamente vinculada al acto docente, es utilizada tanto para mejorar la labor docente como para permitir la promoción académica. En muchas instituciones, los resultados de la Evaluación de Profesores, combinados con resultados de otras formas de evaluación docente constituyen indicadores de calidad en enseñanza.

En algunas universidades europeas, también se recurre a esta herramienta de evaluación y últimamente la propuesta se enmarca en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior (Cabrera, 2007). Este entorno común para todas las universidades de la Unión Europea requiere cambios en la organización de los estudios universitarios y en la forma en que se imparte la docencia”. (Amaya 2).¹⁵

5.2. Experiencias exitosas en el campo de la evaluación por pares.

Los procesos de evaluación por pares han estado enmarcados en el escenario de la acreditación. Desde este punto de vista, universidades de México han propuesto la estrategia de evaluación por pares como una medida para garantizar la replicabilidad y confiabilidad que posibilite hacer comparaciones posteriores (An Assessment Of Peer Review Evaluation Of Academic Programmes In Mexico Sp)¹⁶. La magnitud de esta experiencia se encuentra relacionada con el número de programas e instituciones que se sometieron de forma voluntaria para evaluar la gestión, servicios administrativos y los servicios ofertados a la comunidad. Igualmente en Norteamérica, la Universidad de Minnesota dentro de sus procesos de valuación, incorporó la evaluación por pares como un mecanismo para promover mejoras en la práctica docente, en la medida en que se ofrece una realimentación del proceso de enseñanza. La característica que se debe resaltar del proceso de la Universidad de Minnesota corresponde a la disponibilidad y fácil acceso desde una página web, en ella se incorporan aspectos fundamentales como la

¹⁵ Amaya A y De León A. (2009). Evaluación Docente en Facultad de Química: Técnica de evaluación por pares. Uruguay. Disponible en www.fq.edu.uy/~unadeq/docs/Pares.pdf

¹⁶ AN ASSESSMENT OF PEER REVIEW EVALUATION OF ACADEMIC PROGRAMMES IN MEXICO, Tertiary Education and Management 10: 307–317, 2004.

posibilidad que tiene el docente para acceder a la información pertinente para mejorar sus habilidades docentes (*formative review*) y al proceso formal necesario para la toma de decisiones (*summative review*) (Universidad de Minnesota sp)¹⁷

Otras experiencias han sido reportadas desde programas académicos como en la Universidad de Wollongong (Australia), donde se desarrolló un proceso de evaluación por pares en el cual se rescatan principalmente las virtudes del proceso en el que participaron docentes del programa de Ingeniería. Dicha experiencia manifiesta una metodología rigurosa que involucra procesos definidos mediante un manual e incorpora la estrategia de realizar la evaluación por pares desde una signatura ofrecida por un docente con mucha experiencia, para posibilitar la aproximación de los docentes nuevos a estos procesos y con el ánimo de limitar posibles interrupciones. (Cooper 2009)¹⁸.

Las ciencias de la salud también han estado vinculadas a procesos de evaluación por pares, fueron evaluadas seis competencias con el uso de un cuestionario de diecinueve ítems. Además de incorporar la práctica docente, se evaluaron aspectos relacionados con conocimientos propios del área: Cuidado del paciente, conocimiento médico, aprendizaje basado en la práctica, relaciones interpersonales y habilidades de comunicación, profesionalismo y sistemas basados en la práctica. Adicionalmente, se evaluaron aspectos como productividad relativa a su descripción laboral, colegialidad, contribución a la moral del departamento y a la solución de problemas en él, disponibilidad, investigación, habilidades administrativas y escolaridad. Los resultados de este proceso cobran relevancia en la medida en la que se incorporan escenarios educativos que requieren metodologías rigurosas para vincular a docentes del área de la salud en un marco de referencia centrado en la calidad de los procesos y condiciones laborales (Rosembaum 2005)¹⁹.

5.3 Validación de instrumentos:

En el texto: evaluación 360²⁰, la validez de la evaluación depende de la consistencia lógica y estructural con que se diseña la evaluación por pares.

¹⁷ UNIVERSITY OF MINNESOTA – “PEER REVIEW OF TEACHING”. Disponible en [HTTP://WWW2.LE.AC.UK/OFFICES/STAFF-DEVELOPMENT/COURSES/SPR/SDCRSCH-SPR141](http://WWW2.LE.AC.UK/OFFICES/STAFF-DEVELOPMENT/COURSES/SPR/SDCRSCH-SPR141)

¹⁸ Cooper, Paul & Bell, Maureen. “Peer Observation of Teaching: Engineering New Skills and Collegiality”. *20th Australasian Association for Engineering Education Conference*. (2009): 924-930. Disponible en: <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1545&context=engpapers>

¹⁹ Rosembaum, M. et. Al. “Using a Peer Evaluation System to Assess Faculty Performance and Competence”. *Family Medicine*. Vol. 37, No. 6 (2005): 429-433. Disponible en <http://www.stfm.org/fmhub/fm2005/June/Marcy429.pdf>

²⁰ **Evaluación 360 grados** Disponible en www.dgplades.salud.gob.mx/descargas/dhg/EVALUACION_360.pdf

“La validez de la evaluación de 360 grados dependerá del diseño de la misma, de lo que se desea medir, de la consistencia de los grupos de evaluación y de la eliminación de las fuentes de error.”

Esta idea se reafirma con Cooper et al²¹: *“In the case outlined here, potential problems were overcome by careful preparation and attention to process and the authors recommend the use of peer observation partnerships following this model to engineering schools in other universities. “*

Cooper et al²², listan de manera detallada los elementos relevantes que contribuyen a la efectividad de la evaluación por pares:

“The keys to the effectiveness of this case study suggest a framework for effective peer observation of teaching programs within engineering faculties and schools as follows.

- *Communicate a clear aim and purpose.*
- *Focus on the partnership aspect of peer observation of teaching.*
- *Head of School and Discipline Advisors/Leaders tailor the program with an external facilitator.*
- *Provide a preparatory workshop and request all full-time teaching staff of the school to attend.*
- *Experienced staff model the act of being observed by offering initial observation sessions.*
- *Form partnership groups of 3-4 in a way that allows participants to choose partners confidentially.*
- *Support partnership groups in their planning and feedback meetings with a resource (eg, Bell, 2005).*
- *Consider external facilitation at least to get the groups started.*
- *Evaluate the program both quantitatively and qualitatively.*
- *Share and celebrate the program and outcomes with the rest of the Faculty.*

Counter-productive efforts are most likely to arise in peer observation through (Blackwell & McLean, 1996). In the case outlined here, potential problems were overcome by careful preparation and attention to process and the authors recommend the use of peer observation partnerships following this model to engineering schools in other universities. “

²¹ Cooper, Paul & Bell, Maureen. “Peer Observation of Teaching: Engineering New Skills and Collegiality”. *20th Australasian Association for Engineering Education Conference*. (2009): 924-930. Disponible en <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1545&context=engpapers>.

²² Ibid.

De los artículos se pueden establecer las siguientes formas o criterios básicos para la validación de la evaluación por pares.

a. Establecer criterios de control

Crespo García, Raquel et al²³, proponen la construcción de mecanismos de control de la calidad:

“La conclusión, a partir de los resultados obtenidos, es que la revisión entre pares debe complementarse con mecanismos de control de calidad estrictos para asegurar su fiabilidad como instrumento de evaluación, si bien ha demostrado su valor como instrumento de aprendizaje, que era el objetivo de esta experiencia”

Harrus, et. al²⁴ definen los criterios como:

“First, criteria define the aspects of teaching most valued and considered most amenable to peer review. Second, individuals will assess the relevance and value of the program by the degree to which the criteria apply to their particular teaching contexts.”

Y proponen los siguientes criterios:

“The criteria developed for the Australian Learning and Teaching Council Awards for Australian University Teaching (ALTC, 2008) have been widely adopted by the sector as a definition of the dimensions of effective or excellent university teaching. They cover the core aspects of teaching, and thereby provide a useful framework from which to develop criteria for consideration in peer review.

- 1. Approaches to teaching that influence, motivate and inspire students to learn*
- 2. Development of curricula and resources that reflect a command of the field*
- 3. Approaches to assessment and feedback that foster independent learning*
- 4. Respect and support for the development of students as individuals*
- 5. Scholarly activities that have influenced and enhanced learning and teaching”*

5.4 Comunicación e Incidencia de las evaluaciones:

Leticia y Rafael²⁵ recomiendan:

²³ Crespo García, Raquel & Villena Román, Julio. “Revisión entre pares como instrumento de aprendizaje: una experiencia práctica”. *Serie de innovación docente*. No. 5. (2005): sin paginar. [HTTP://E-ARCHIVO.UC3M.ES/BITSTREAM/10016/604/1/DI050301.PDF](http://E-ARCHIVO.UC3M.ES/BITSTREAM/10016/604/1/DI050301.PDF)

²⁴ Harrus, Kari-Lee, et. al. *Peer Review of Teaching in Australian Higer Education: A Handbook to Support Institutions in Developing and Embedding Effective Policies and Practices*. Centre for the Study of Higher Education, The University of Melbourne; Centre for educational Development and Interactive Resources, University of Wollongong. (2008). Disponible en http://www.cshe.unimelb.edu.au/research/teaching/docs/PeerReviewHandbook_eVersion.pdf

“que la comunicación de los resultados estuviera dirigida centralmente al profesor para retroalimentar su trabajo en el salón de clase”

Por su parte Malo y Fortes²⁶ recomienda:

“Mejore la calidad y la incidencia de evaluaciones. Como es mencionado arriba, las instituciones pueden arriesgarse a la pérdida de diversidad en la planificación de programa y contenido, al adoptar modelos curriculares estándar que obtendrán una evaluación “favorable” por el PRT. Este efecto sugiere que las evaluaciones de la evaluación por pares deben ser hechas para cada institución, para promover experimentación y originalidad en la creación o la operación de programas nuevos y programas existentes.”

En el texto evaluación 360 grados²⁷, se tiene en cuenta que:

“ La persona debe incorporar, comprender el alcance y aceptar los resultados de la evaluación recibida. Luego, reflexionar para posteriormente encarar acciones concretas para mejorar aquello que así lo requiera. Para la organización y para el individuo no presupone ningún logro si no se acompaña de un plan de acción concreto para desarrollar las competencias”

5.5 Legitimidad y participación:

La validez y la eficacia de un instrumento depende de su aceptación, Leticia Elizalde Lora, Rafael [8] al respecto sostienen:

“Algunos estudios sobre México (Luna, 1999 y Gilio, 2000) señalan que parte de la aceptación del sistema de evaluación radica en la participación de los profesores y cuerpos colegiados en su diseño. La falta de inclusión de reactivos o estrategias de evaluación sugeridos por los profesores o los cuerpos colegiados, podrá contribuir a que el sistema de evaluación y sus instrumentos carezcan de legitimidad y aceptación suficiente para los profesores.”

Con respecto a la participación estos autores recomiendan:

²⁵ Observación de pares como estrategia para el desarrollo profesional de profesores en la LELI (Licenciatura en la enseñanza de la lengua Inglesa) Universidad de Quitana Roo Dpto de lengua y educación. <http://fel.uqroo.mx> 2009 memoria del V foro de estudios en lenguas internacionales (FEL 2009) ISBN: 978-607-915-05-3

²⁶ SALVADOR MALO AND MAURICIO FORTES, AN ASSESSMENT OF PEER REVIEW EVALUATION OF ACADEMIC PROGRAMMES IN MEXICO, Tertiary Education and Management 10: 307–317, 2004.

²⁷ [Evaluación 360 grados](#). Disponible en www.dgplades.salud.gob.mx/descargas/dhg/EVALUACION_360.pdf

“Al implementar un sistema de evaluación, es necesario contar con una estrategia participativa que incluya un proceso de sensibilización y un período de prueba del sistema, en el que puedan participar profesores en lo individual como en colectivos (García Garduño, 2000). Resulta necesaria la participación del profesorado no sólo como sujetos de la evaluación sino como colaboradores activos del diseño, puesta en marcha y revisión del proceso.”

Harrus et al²⁸ se enfoca en la aceptación del modelo:

“The project’s objectives included developing a model of peer review which would be acceptable across the broad range of university teaching contexts, trialing this model, and developing a suite of resources (review protocol, website) to support its introduction.”

Malo y Fortes²⁹ recomienda:

“ Incluya una metodología específica para establecer referencias de competencia de los profesores así como su participación central en el trabajo académico.

Promueva la práctica institucional teniendo en cuenta cada ejercicio de evaluación como el primer paso en una serie de actividades dentro de la institución o entre los coordinadores evaluados de programa. PRT debe ser visto como una herramienta para facilitar una coordinación sinérgica entre la planificación y la transformación institucional progresiva, académica y administrativa”

En el documento [Técnica de evaluación por pares - Facultad de Química](#)³⁰ se anota:

“Los docentes encuestados opinan, en su gran mayoría, que el informe que elaborará la UNADEQ con los resultados de la evaluación debería ser entregado al docente evaluado, al encargado de cursos y al encargado de cátedra, mientras que sólo la mitad opina que debe entregarse también al Departamento y a los docentes pares.”

5.6 Meta Evaluación:

Lora y Rafael³¹ al respecto opinan:

²⁸ Harrus, Kari-Lee, et. al. *Peer Review of Teaching in Australian Higer Education: A Handbook to Support Institutions in Developing and Embedding Effective Policies and Practices*. Centre for the Study of Higher Education, The University of Melbourne; Centre for educational Development and Interactive Resources, University of Wollongong. (2008) http://www.cshe.unimelb.edu.au/research/teaching/docs/PeerReviewHandbook_eVersion.pdf

²⁹ SALVADOR MALO AND MAURICIO FORTES, AN ASSESSMENT OF PEER REVIEW EVALUATION OF ACADEMIC PROGRAMMES IN MEXICO, *Tertiary Education and Management* 10: 307–317, 2004.

³⁰ [Técnica de evaluación por pares - Facultad de Química](#) Disponible en www.fq.edu.uy/~unadeq/docs/Pares.pdf

³¹ Observación de pares como estrategia para el desarrollo profesional de profesores en la LELI (Licenciatura en la enseñanza de la lengua Inglesa) Universidad de Quitana Roo Dpto de lengua y educación. [http:// fel.uqroo.mx](http://fel.uqroo.mx) 2009 memoria del V foro de estudios en lenguas internacionales (FEL 2009) ISBN: 978-607-915-05-3

“La metaevaluación ha sido y es comúnmente conceptualizada como aquella investigación sistemática cuyo objetivo es emitir un juicio acerca de la calidad, la relevancia, la pertinencia o los méritos de una evaluación. En este sentido, la evaluación se convierte en el objeto de estudio del metaevaluador”.

Por su parte Ruiz et al. [13] consideran:

“La metaevaluación ha sido y es comúnmente conceptualizada como aquella investigación sistemática cuyo objetivo es emitir un juicio acerca de la calidad, la relevancia, la pertinencia o los méritos de una evaluación. En este sentido, la evaluación se convierte en el objeto de estudio del metaevaluador”.

Y Malo y Fortes³² sugiere:

“Utilice o diseñe una metodología de evaluación a largo que plazo, que incluya una visión estratégica para evitar las limitaciones de una revisión centrada en la revisión día a día.”

5.7 Ejercicios de evaluación:

A continuación se presenta algunos ejemplos de validación.

1. Rosebaum³³

“We investigated differential scale validity by comparing faculty subgroups on scales that we considered should logically differ. For example, we found that research faculty received higher ratings than other faculty ($P<.0001$) on the items reflecting research skills. In a similar fashion, faculty who had primary administrative responsibility were rated higher than other faculty ($P<.0001$) on measures related to role and interactions within the department. No differences in subgroup scores for clinical skills were observed. This is not surprising since all faculty were trained as family physicians and continued to participate in clinical medicine even though some added responsibilities in research and/or administration”.

2. Malo y Fortes³⁴:

³² SALVADOR MALO AND MAURICIO FORTES, AN ASSESSMENT OF PEER REVIEW EVALUATION OF ACADEMIC PROGRAMMES IN MEXICO, Tertiary Education and Management 10: 307–317, 2004.

³³ Rosebaum, M. et. Al. “Using a Peer Evaluation System to Assess Faculty Performance and Competence”. *Family Medicine*. Vol. 37, No. 6 (2005): 429- 433. <http://www.stfm.org/fmhub/fm2005/June/Marcy429.pdf>

³⁴ SALVADOR MALO AND MAURICIO FORTES, AN ASSESSMENT OF PEER REVIEW EVALUATION OF ACADEMIC PROGRAMMES IN MEXICO, Tertiary Education and Management 10: 307–317, 2004.

“El grupo del estudio decidió organizar todas las observaciones y el contenido de los informes de evaluación de PRT según cuatro categorías y ocho temas.

- *Categorías: La identificación, características Institucionales, Programas Académicos, y actividades de Extensión y Super (: “outreach activitys”) actividades.*
- *Temas: El syllabus del curso, el profesorado, el alumnado, Enseñanza, la Investigación, los servicios a la Comunidad, las Facilidades, y la asociación Académica.*

Las categorías permitirían marcar cada uno de los programas bajo el análisis, mientras los temas organizarían el tema para ser considerado. Una vez que la metodología del grupo fue establecida, cada documento fue revisado con cuidado y sus conclusiones y las observaciones clasificaron. Después de esto, se realizó una síntesis para cada institución, para cada área del conocimiento, y para cada campo y nivel de estudios. Además, una clasificación geográfica fue introducida para cada estado y para las siete regiones geográficas en el país definido por ANUIES.”

6. MARCO METODOLÓGICO

Las labores de los docentes universitarios suelen desarrollarse en cuatro esferas interconectadas: la docencia, la investigación, la extensión o proyección social y la participación en tareas y procesos ejecutivos de la unidad académica a la que pertenecen. Las cuatro son susceptibles de ser evaluadas por colegas pares; sin embargo, la revisión bibliográfica realizada durante el curso arrojó datos únicamente acerca de cómo efectuar la evaluación por pares de la primera esfera, es decir, de la labor docente. Es muy poca la información que en lo referente a las otras tres esferas y, la poca que hay, difícilmente da pie para extraer de ella una metodología clara. Así, se entenderá que lo que se diga a continuación en este apartado hace referencia únicamente a la esfera de la docencia y no necesariamente ha de aplicar a la evaluación por colegas pares de las labores investigativa, administrativa y de proyección social de los profesores universitarios. Por supuesto, no se desconoce que una revisión bibliográfica diferente podrá revelar metodologías alternas para hacer una evaluación por colegas pares en las otras tres esferas.

La metodología para la evaluación por colegas pares de la labor docente del profesor universitario se puede dividir en tres etapas generales (1) Capacitación y simulación, (2) Evaluación, (3) Retroalimentación al proceso de evaluación, y ajustes al mismo. Vale la

pena anotar que hay varias maneras de realizar esta evaluación dependiendo de sus participantes: puede hacerse (a) persona a persona de a manera individual, (b) intra-grupo, en donde miembros de un mismo grupo académico (facultad, departamento, unidad, etc.) se evalúan entre sí, y (c) inter-grupo, en donde uno o varios miembros de un grupo académico evalúan a uno o más miembros de otro grupo académico diferente (cf. Ibarra Saíz, 2012: 5). La metodología que se describe a continuación es transversal a todas estas modalidades y, salvo ajustes menores (cambiar un singular por un plural, o escribir “el grupo” allí donde dice “el profesor”), no requiere de cambios para poder ser utilizada en una u otra situación. Hecha esta aclaración, se puede continuar en la explicación de las tres etapas anteriormente mencionadas.

6.1 Capacitación y simulación:

A sabiendas de que la evaluación por colegas puede ser una herramienta desconocida entre algunos miembros de la comunidad académica, y también teniendo presente que suele pensarse en las evaluaciones sólo como *sumativas*, se hace necesaria una etapa de formación previa a los participantes en la prueba. Esta capacitación tiene un objetivo triple: (i) Enseñar la diferencia entre evaluación sumativa y evaluación orientada al aprendizaje, y cómo la evaluación por pares que se va a realizar se enmarca únicamente en el segundo tipo. (ii) Enseñar tanto a evaluadores como evaluados el uso de las herramientas (guías y formatos) y explicarles las rutas y procesos de la prueba. (iii) Ofrecer un ambiente de simulación en el que tanto evaluadores como evaluados participen del proceso de una evaluación por pares -esta vez referida a un tercero- para que tengan una primera experiencia que les permita prever a qué situaciones podrán enfrentarse y cómo hacerlo, en el momento de la participación en la evaluación real.

Hay distintas maneras de realizar la capacitación. Algunas universidades acuden a un DVD en el que se explica el proceso y sus principios a los futuros participantes (cf. Cooper & Bell, 2009: 928) actividad que se puede complementar con un breve *workshop* en el que, mediante talleres, se explica el funcionamiento de la evaluación y sus propósitos a los participantes³⁵.

Adicionalmente, ha sido reportada la gran utilidad de realizar una simulación de la evaluación:

La primera etapa del programa involucró a un número de docentes con mucha experiencia quienes dieron una conferencia o un tutorial que los demás pudieron observar. [...] Casi todos los participantes consideraron esto muy útil

³⁵ Cooper & Bell (cf. 928) reportan que en este *workshop* fue muy útil entregar a los participantes una copia de *Peer Observation Partnerships in Higher Education*, un manual para la evaluación por pares escrito por Maureen Bell en 2005 y que está disponible en internet para su uso libre: [Peer Observation Partnerships in Higher Education](#).

porque evidenció la buena disposición y apoyo de los colegas más experimentados, y porque fue una oportunidad informal y libre de compromisos para ver cómo funciona la evaluación por pares. (Cooper & Bell, 2009: 928)

Así, se considera importante realizar una simulación para la cual se contará con un voluntario externo que accederá a reunirse con evaluadores y evaluados para decidir los aspectos en los que desea ser evaluado y luego los invitará a alguna de sus clases para que realicen la evaluación³⁶. Finalmente, se reunirá con ellos una vez más para recibir los resultados de la evaluación en diálogo cordial y comentar sugerencias de mejora, así como ratificaciones de lo que está haciendo correctamente.

6.2 Evaluación:

Para esta etapa se presupone que los participantes voluntarios son los mismos que han pasado ya por la etapa de capacitación y simulación anterior.

El desarrollo de la prueba consta de tres momentos esenciales³⁷.

I. Una reunión previa del evaluador y el evaluado, en la que en diálogo cordial el evaluado comenta al evaluador en qué aspectos de su labor desea recibir retroalimentación de su par³⁸. Adicionalmente, la reunión tiene como fin acordar comportamientos del evaluador en la clase del evaluado (por ejemplo, si es conveniente que intervenga en las discusiones, o si se desea o no que responda algunas preguntas de los estudiantes, de poder hacerlo, etc.). Esta reunión corresponde, en ambiente real, a la reunión que el voluntario externo ha hecho previamente con los evaluados y evaluadores en la etapa de simulación del numeral anterior.

II. El evaluador asiste cuando menos a una de las clases del evaluador (idealmente a dos) y, siguiendo los pactos acordados, realiza su evaluación. Es importante contar aquí con un formato estándar que el evaluador ha de llenar, con el fin de plasmar la información de manera que se pueda acceder a ella en la reunión que posteriormente sostendrán evaluador y evaluado. En este caso nos hemos basado en el formato ya diseñado por Lublin (2003: 15-16), pero ello no quiere decir que no puedan elaborarse formatos diferentes, que incluyan más o menos aspectos, o que logren mayores o menos niveles de

³⁶ Es importante que en la etapa de simulación tanto quienes luego -en la prueba en ambiente real- serán evaluadores como quienes serán evaluados, funjan como evaluadores. La razón detrás de este requisito radica en que esta experiencia permitirá una apertura mayor por parte del evaluado a los comentarios de su evaluador, ya que habrá experimentado la dificultad de su tarea.

³⁷ Estos momentos han sido extraídos de la propuesta de Jackie Lublin, quien propone 5 pasos para la evaluación por pares (cf. Lublin, 2003: 12-13). Dos de estos pasos, empero, no parecen ameritar *momentos* diferentes y por ello los hemos incluido como partes de los otros, reduciendo así la lista sólo a tres momentos. Nuestra lista, entonces, no tiene menos elementos que la de Lublin; sólo los tiene organizados de manera diferente.

³⁸ Para esto es muy útil el uso de un formato prediseñado, en el que están ya consignados los distintos tópicos de evaluación. Lo importante al diseñar un formato así es mantener un nivel de generalidad que permita que el formato sea usado en distintas disciplinas. Ejemplos de un formato tal pueden hallarse en Harris *et. al.*, 2008: 28ss.

profundidad. Se sugiere que tenga una escala de evaluación *cuantitativa* y no *numérica* (cf. Lublin, 2003: 15).

Así, un formato tal tendría aproximadamente esta estructura:

- a) Una sección de registro de información básica, como el nombre del evaluado, el nombre del evaluador, la asignatura y sesión a las que se asiste (así como la fecha), y el número de estudiantes presentes en el grupo.
- b) Una sección en la que se evalúa la introducción y orientación de la sesión. Allí se han de tener en cuenta factores como si el docente explicó cuál era el objetivo de la sesión al inicio y si se ve con claridad la conexión de la sesión con temas ya vistos o con temas futuros.
- c) Una sección en la que se evalúa el conocimiento del docente en el área³⁹. Aquí se tienen en cuenta factores tales como si el docente parece tener o no conocimiento adecuado del tema que explica; si sus explicaciones o demostraciones son claras; y si la sesión en general se desarrolla de una manera ordenada y lógica.
- d) Una sección en la que se evalúa la capacidad del docente para involucrar a sus estudiantes en la clase. Allí se tienen en cuenta factores como si el docente hace preguntas a los estudiantes y esperar sus respuestas; si utiliza preguntas retóricas como parte del discurso; si exige o invita a los estudiantes a discutir el tema; si motiva a los estudiantes a hacer ellos mismo preguntas.
- e) Una sección en la que se evalúa la actitud del docente. Aquí se tienen en cuenta factores como si el docente proyecta o no entusiasmo acerca del tema; si realiza acciones deliberadas para motivar a sus estudiantes; si maneja adecuadamente a los estudiantes que cortan el buen desarrollo de la sesión; y si muestra disponibilidad y apertura a los estudiantes para ayudarlos, ya sea dentro como fuera del aula.
- f) Una sección en la que se evalúa la competencia técnica del docente en la sesión. Aquí se presta atención a si el docente utiliza material didáctico o audiovisual para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; varía o no la metodología o la presentación de los temas para hacer la sesión menos monótona; enfatiza los puntos importante; identifica los conceptos y aplicaciones relevantes; habla claramente; mantiene un ritmo apropiado para que los estudiantes puedan seguirlo; para de vez en cuando para hacer un chequeo de comprensión por parte de los estudiantes; escribe claramente en el tablero, etc.
- g) Una sección donde se evalúa la conclusión o recapitulación de la sesión. Aquí se tiene en cuenta si el docente recapitula al final de la sesión; hace y responde preguntas; recuerda el tema de la siguiente sesión y explica cómo se conecta ésta con aquella; termina a tiempo.

³⁹ Se ha de recordar que cada uno de estos tópicos es voluntario, y en la reunión previa que sostienen el evaluado y el evaluador se acuerda acerca de cuáles de ellos se desea ser evaluado y acerca de cuáles no.

- h) Finalmente, es importante dejar un espacio para que el evaluador escriba observaciones que considere pertinentes y que no estén incluidas en los ítems anteriores, o para que haga aclaraciones acerca de su evaluación de los puntos que sí están incluidos.

III. El tercer momento de la evaluación (una vez ya se ha tenido la reunión previa entre evaluador y evaluado, y una vez también el evaluador ha asistido a la clase del evaluado y ha hecho su evaluación) constituye una reunión que evaluador y evaluado tienen posteriormente en la que, en diálogo cordial, el evaluador muestra los resultados de su evaluación al evaluado y ofrece sus comentarios acerca de lo que considera loable y de los puntos de mejora.

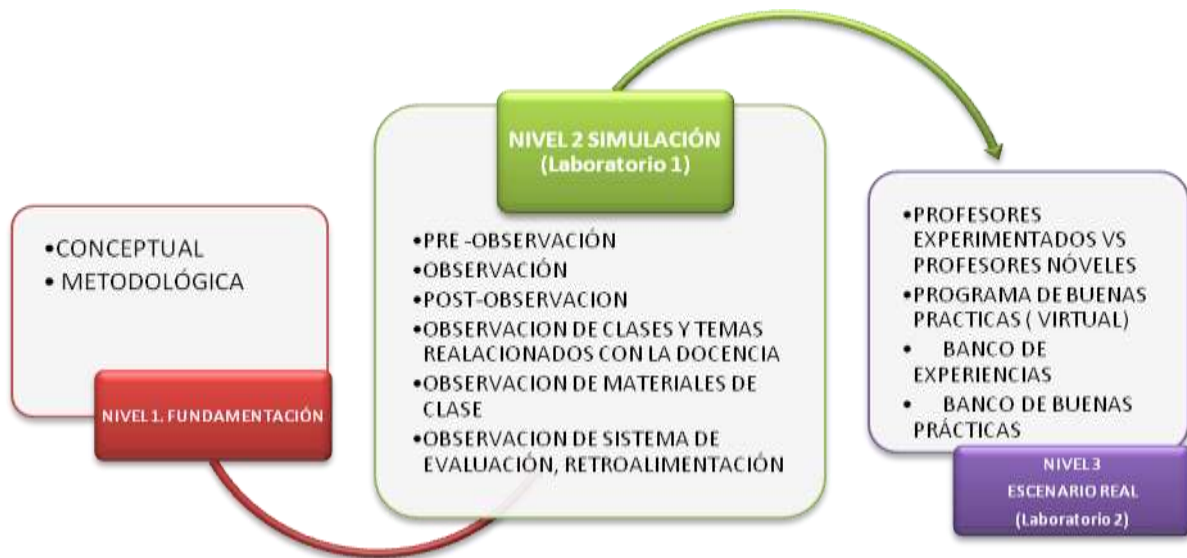
Es importante que al final de esta reunión (o en su transcurso) se diligencie un documento en el que el evaluado anota sus comentarios acerca de la evaluación que acaba de recibir y qué acciones se compromete a tomar. La idea de este documento es permitir, en una evaluación posterior, medir si se ha mejorado o no en los aspectos identificados en evaluaciones anteriores⁴⁰.

6.3 Retroalimentación al proceso de evaluación, y ajustes al mismo:

Como bien lo indican Crespo & Villena (2005), es importante que el proceso mismo de evaluación por colegas pares cuente con una etapa en la que quienes han participado en él evalúen el proceso mismo, con el fin de mantenerlo actualizado y de identificar oportunamente fallas y oportunidades de mejoría. Esta retroalimentación puede hacerse mediante conversaciones individuales o grupales de los participantes con los encargados de la aplicación de la evaluación (el grupo encargado de la aseguración de la calidad académica, por ejemplo).

6.4 Esquema metodológico

⁴⁰ No sobra aclarar que, de acuerdo con el principio de respeto a la privacidad que está a la base de la evaluación por pares, este documento será de uso exclusivo del docente evaluado (así como el reporte de evaluación hecho por su par) y sólo se hará público con autorización del evaluado.



La metodología está centrada en la evaluación de la labor docente como tal, la cual parte de una revisión bibliográfica, que de soporte teórico necesario para su implementación y experiencias previas que contribuyan al diseño de este proceso.

Para el desarrollo de la metodología se deben desarrollar otros pasos que garanticen su implementación como son:

- a. Sensibilización sobre el tema, a las directivas de las diferentes facultades (decanos, directores de programa, Jefes de departamento, coordinadores)
- b. Sensibilización sobre el tema a los docentes en general.
- c. Capacitación sobre la metodología a desarrollar, iniciando por la definición clara de lo que significa par académico de acuerdo a criterios y contextos determinados, objetivos de la evaluación por pares, instrumentos a utilizar, entrega de resultados, tiempo necesario dentro del plan de trabajo del profesor.

La decisión de escoger un par y de convertirse en par implica entonces respeto, confianza y apertura, pues reconocemos la necesidad de ayudarnos mutuamente y colaborar para profesionalizarnos (hacernos miembros o pares) en la experticia sobre la enseñanza (Troncoso y Hawes, 2006). Pág 182

- d. Definición del orden de docentes según categoría / antigüedad/ asignatura para el inicio del proceso.
- e. Incorporación de docentes voluntarios para llevar a cabo la evaluación por pares
- f. Implementación del proceso – definición de fecha de inicio

g. Evaluación del proceso general

6.5 Diversidad de rutas y niveles

Las rutas propuestas implican su implementación progresiva iniciando por la 1 y dependiendo de los resultados y ajustes al proceso, se podrá ir avanzando a la siguiente.

En general las diferentes rutas propuestas, desarrollarían la evaluación por colegas pares siguiendo unos pasos preestablecidos, teniendo en cuenta las características y particularidades propias según facultad, programa y los diferentes departamentos de la Universidad, para luego continuar con pares de otra Universidad.

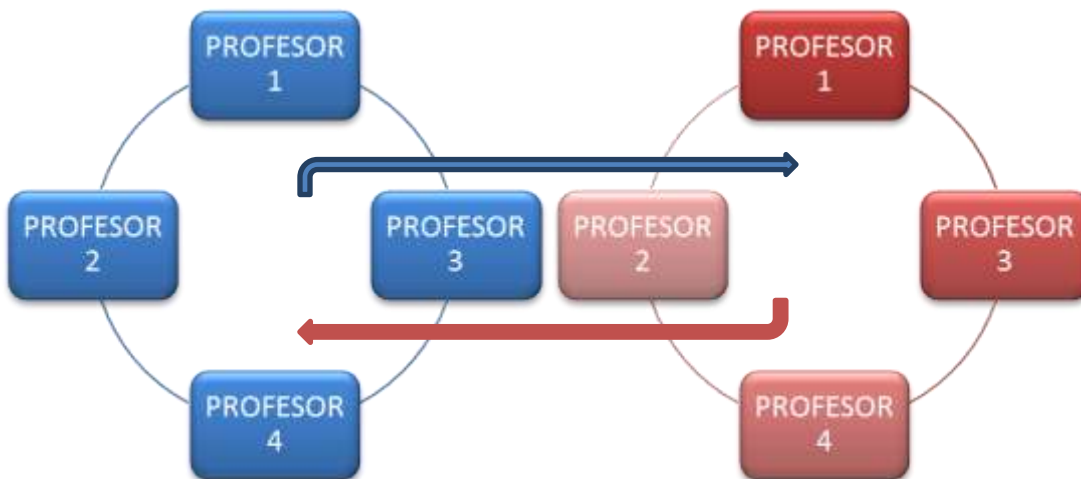
RUTA 1. DIVERSOS PROFESORES UNOS CON OTROS



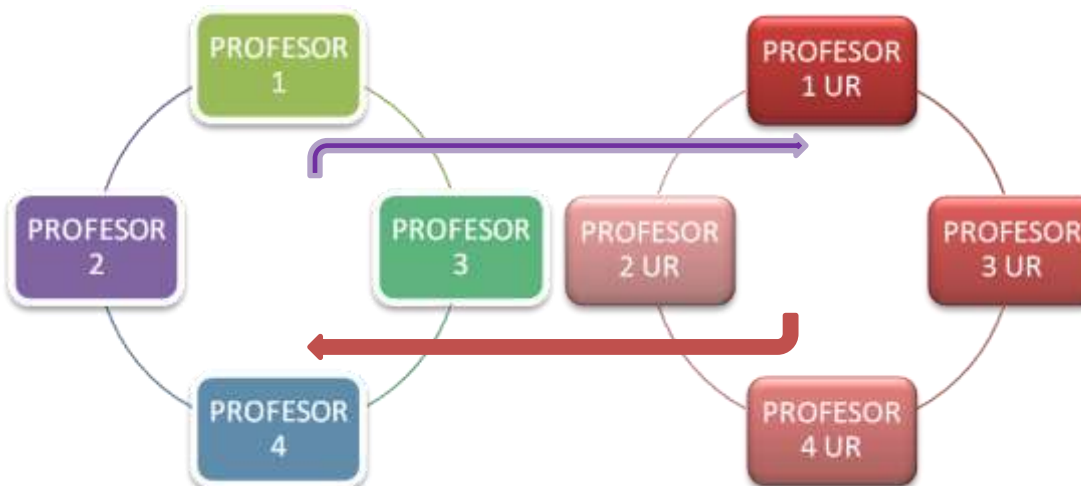
RUTA 2. VARIOS PROFESORES DE UN MISMO DEPARTAMENTO



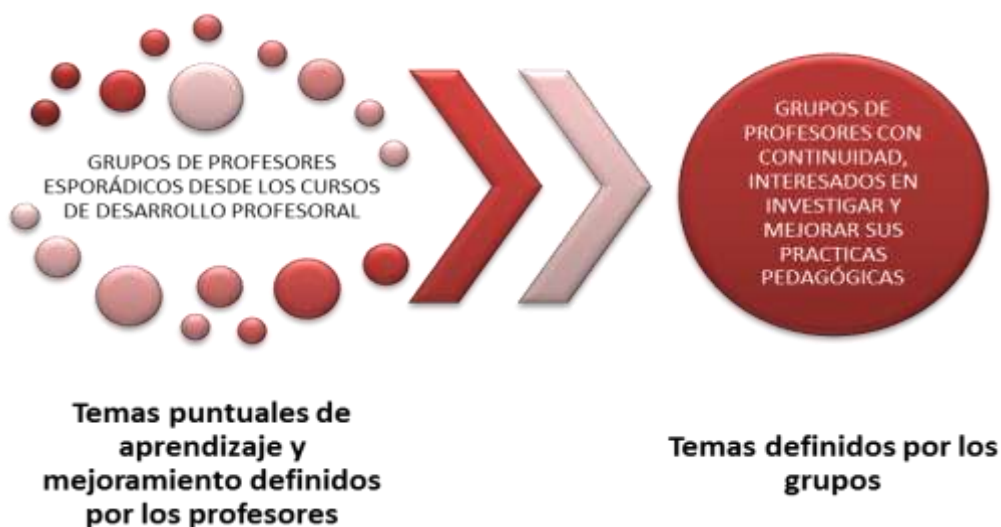
RUTA 3. DENTRO DE LA MISMA UNIVERSIDAD EN DIVERSAS FACULTADES / PROGRAMAS



RUTA 4. CON PROFESORES DE OTRAS UNIVERSIDADES Y PROFESORES DE LA UR



RUTA 5. ARTICULACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LAS UNIDADES DE LA UNIVERSIDAD



6.6 PASOS A SEGUIR

- Definición de manera voluntaria de las parejas de docentes, para la evaluación.
- Reunión preliminar para concertar el tema y aspectos principales a observar, la clase objeto de evaluación, fecha y lugar de la misma e instrumentos a aplicar, papel de evaluador con su presencia en la clase (observador activo o pasivo). Iniciando este proceso se concertará una clase. Posteriormente se puede establecer la observación de una o varias clases más.
- Reunión de pre-observación (de la clase).
- Revisión de la planeación de la clase que incluye tema, contenido, estrategias metodológicas y didácticas, perfil de los estudiantes, materiales y bibliografía. Esto debe quedar consignado en un instrumento diseñado para tal fin.
- Observación de la sesión académica.

Que se registrará en instrumento desarrollado para tal fin.

Dinámica de presentación de profesor que incluye:

- a. Saludo, manera de dirigirse a los estudiantes, presentación del tema a desarrollar y objetivos de la clase.

- b. Metodología: Orden en la presentación de los contenidos, claridad en las explicaciones, solución de dudas, participación de los estudiantes y retroalimentación. y evaluación de la sesión.
- c. Ayudas didácticas utilizadas: pertinencia, claridad y disponibilidad de las presentaciones y ayudas audiovisuales, organización de los estudiantes y temas si es taller, disponibilidad de materiales (lecturas, fotocopias, películas), guía metodológica, claridad y objetivos de la misma, manejo del tiempo.
- d. Cierre de la sesión: como se concluye con el tema desarrollado y la evaluación de la sesión, definición de compromisos y tareas tanto para los estudiantes como el profesor.
- e. Reunión de retroalimentación: preferiblemente inmediatamente después de desarrollada la sesión (en las primeras 24 horas). El docente evaluador - observador comenta, sobre el desarrollo de la observación dando la retroalimentación necesaria sobre los aspectos relevantes de la observación, de manera ordenada y respetuosa, partiendo siempre de los aspectos positivos (fortalezas). En este momento se establece el diálogo para el crecimiento, que permitiría establecer recomendaciones y/o acciones de mejoramiento, mutuas.
- f. Manejo de documentos soporte: importante tener en cuenta que como para el desarrollo de esta observación se contará con instrumentos diseñados según la fase y que han sido diligenciados por el docente evaluador, estos quedan como soporte para el evaluado y su manejo y archivo se hará de manera confidencial. **Otros documentos diferentes serían los que corresponden a la evaluación como tal de la implementación del proceso de evaluación por colegas pares en la Universidad.**

BIBLIOGRAFIA

- Amaya A y De León A. "Evaluación Docente en Facultad de Química: Técnica de evaluación por pares". Uruguay. (2009). Disponible en www.fq.edu.uy/~unadeq/docs/Pares.pdf
- An Assessment Of Peer Review Evaluation Of Academic Programmes In Mexico. Tertiary Education and Management. 2004. 10: 307–317,
- Cooper, Paul & Bell, Maureen. "Peer Observation of Teaching: Engineering New Skills and Collegiality". *20th Australasian Association for Engineering Education Conference*. (2009): 924-930. [Disponible Online](#)
- Crespo García, Raquel & Villena Román, Julio. "Revisión entre pares como instrumento de aprendizaje: una experiencia práctica". *Serie de innovación docente*. No. 5. (2005): 1-16. [Disponible Online](#)
- Dzul, Marisella, et. al. "Observación de Pares como Estrategia para el Desarrollo Profesional de Profesores en la LELI (UAEH)". En: *Memorias del V foro internacional de estudios en lenguas*. Universidad de Quintana Roo: México. (2009): 178-192. [Disponible Online](#)
- Harris, Kari-Lee, et. al. *Peer Review of Teaching in Australian Higher Education: A Handbook to Support Institutions in Developing and Embedding Effective Policies and Practices*. Centre for the Study of Higher Education, The University of Melbourne; Centre for educational Development and Interactive Resources, University of Wollongong. (2008). [Disponible Online](#)
- Ibarra Sáiz, María, et. al. "La evaluación entre iguales: Beneficios y estrategias para su práctica en la universidad". *Revista de educación*. 359. (2012): 1-19. [Disponible Online](#)
- Lublin, Jackie. *Guide to Peer Review of Teaching*. Flexible Education Unit: University of Tasmania. (2003). [Disponible Online](#)
- Manzi, Jorge: "Evaluación docente: antecedentes, resultados y proyecciones". Presentación realizada en el Seminario "Evaluación Docente en Chile: fundamentos, experiencias y resultados", Santiago, 2 de octubre de 2007.
- Ministerio de Educación Nacional. Manual de la Evaluación del desempeño. Ligia Victoria Nieto et al. Septiembre de 2003. Página 5
- Kenneth D Peterson, Phillip Kelly y Micki Caskey "Consideraciones Éticas Para los Profesores en la Evaluación por Pares". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. (2006) México 11-28: 318. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/140/14002815.pdf>
- Peer review of teaching. Disponible en <http://www1.umn.edu/ohr/teachlearn/resources/peer/index.html>

Universidad del Rosario. Lineamientos Institucionales para la evaluación integral de profesores. http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/33867820-cf50-4e89-86a4-2dc7dab09cfa.pdf

Universidad del Rosario. Propuesta de evaluación de profesores por parte de colegas
Primer documento de trabajo. Junio 2007

Esquema base de la propuesta de virtualidad para el proyecto

