

EL GÉNERO, LA EDAD, LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA EXPERIENCIA DOCENTE COMO FACTORES DIFERENCIADORES DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES EN LAS EVALUACIONES ADELANTADAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD

Fecha de recepción: 28 – 11 – 2008

Fecha de aceptación: 30 – 04 - 2009

AUTOR:

JUAN VICENTE ORTIZ FRANCO

Doctorando de la Universidad de Anáhuac, México, en Diagnóstico, Medida y Evaluación de la Intervención Educativa..

Maestría en Medición Evaluación e Investigación Educativas de la Universidad del Valle de Guatemala.

Entrenamiento en Renovación Curricular, Ministerio de Relaciones Exteriores de Israel.

Director del Departamento de Evaluación y Estadística de la Universidad Los Libertadores.

[Misjuanes2000@yahoo.es](mailto: Misjuanes2000@yahoo.es)

RESUMEN

Las prácticas evaluativas tradicionalmente se concentraban en la verificación de los aprendizajes de los estudiantes, reduciendo el uso de la evaluación universitaria y de los demás contextos institucionales solo a éste objeto evaluativo que con el reconocimiento cada vez más incluyente de las mismas, fue adquiriendo un carácter mucho más amplio, integral y holístico de la realidad universitaria. Estas nuevas maneras de poner en escena la evaluación universitaria se justifican en la medida que se va asumiendo y encontrando que la evaluación de la educación y específicamente de la calidad de los procesos formativos, resultan ser fenómenos complejos que requieren la observación de una amplia variedad de elementos, procesos, desarrollos, recursos, ambientes, prácticas y de eventos que ocurren en las universidades y que van constituyéndose en evidencias de la realidad institucional

La presente investigación buscó, efectuar una mirada sobre la evaluación de una población setecientos cincuenta y dos profesores, adelantada por la comunidad de estudiantes, en total diez y siete mil, que durante dos momentos evaluativos, dos semestres consecutivos, observaron sus desempeños. Se indagó sobre la incidencia de las características de género, edad, formación académica y la experiencia laboral en la evaluación que efectúan los estudiantes de los desempeños de sus profesores, según veinte características de desempeño incluidas en dos momentos evaluativos. Se establecieron

análisis referentes con la existencia o no de diferencias significativas entre las medidas de las características agrupadas en factores de desempeño y entre las calificaciones totales de y cada una de las características de los profesores. Se observó de qué manera las calificaciones en cada uno de los cuatro desempeños están asociadas con las características de edad, experiencia, formación y género.

Los hallazgos muestran que en las hipótesis en las que se comprueban los desempeños según género, mostraron diferencias entre hombres y mujeres en todos los factores: actitudinal, docencia, motivacional y disciplinar, siendo superior el desempeño de las mujeres docentes que el de los hombres.

Las hipótesis en donde se comprueba el desempeño de los profesores según el título último alcanzado y que evidencia su nivel de preparación, muestra diferencias entre Técnicos y Licenciados, en donde los licenciados muestran el mayor rendimiento en el desempeño. Con relación a las hipótesis planteadas frente a la experiencia en años de ejercicio docente, se observa diferencia significativa en el desempeño pedagógico, lo cual permite inferir que a mayor experiencia en el campo de la docencia, se mejora y es un factor favorable al momento de ser calificado el desempeño de los profesores.

La edad no incide en la calificación favorable por parte de los estudiantes en el momento de emitir un juicio sobre buena o mala docencia; se exceptúa aquellos grupos de rangos de edad inclinados hacia un extremo de edad avanzada.

En cuanto a los años laborados éstos se constituyen en factores favorables para alcanzar un mejor desempeño pedagógico. Así mismo el tener mayor edad y mayor título académico no incide en el desempeño docente.

El obtener las calificaciones más bajas en el desempeño pedagógico, permite observarlo como un factor determinante en la calificación favorable de los estudiantes y probablemente en una de las características de mayor peso que incide en el rendimiento.

La relación entre años laborados y cada uno de los factores evaluados presente asociación significativa con el desempeño pedagógico. Así mismo no hay diferencia significativa en los desempeños docentes entre rangos de edad y último título.

ABSTRACT

The practical evaluativas traditionally concentrated on the verification of the learnings of the students, reducing the use of the university evaluation and of the alone other institutional contexts to this object evaluativo that with the recognition more and more incluyente of the same ones, was acquiring a much more wide, integral and holistic character of the university reality. These new ways to put in scene the university evaluation are justified in the measure that leaves assuming and finding that the evaluation of the education and specifically of the quality of the formative processes,

they turn out to be complex phenomena that require the observation of a wide variety of elements, processes, developments, resources, atmospheres, practical and of events that happen in the universities and that they go being constituted in evidences of the institutional reality

The present investigation looked for, to make a look on the evaluation of a population seven hundred fifty two professors, advanced by the community of students, in total ten and seven thousand that during two moments evaluativos, two serial semesters, observed their actings. One investigated about the incidence of the gender characteristics, age, academic formation and the labor experience in the evaluation that the students of the actings of their professors make, according to twenty acting characteristics included in two moment's evaluativos. Relating analysis settled down with the existence or not of significant differences among the measures of the characteristics contained in acting factors and among the total qualifications of and each one of the characteristics of the professors. It was observed of what way the qualifications in each one of the four actings are associated with the age characteristics, experience, formation and gender.

The discoveries show that in the hypotheses in those that are proven the actings according to gender, showed differences between men and women in all the factors: attitudinal, decencies, motivational and to discipline, being superior the acting of the educational women that that of the men.

The hypotheses where is proven the acting of the professors according to the reached last title and that it evidences their preparation level, it shows differences among Technicians and Graduated where the graduates show the biggest yield in the acting. With relationship to the hypotheses outlined in front of the experience in years of educational exercise, significant difference is observed in the pedagogic acting, that which allows to infer that to more experience in the field of the decencies, he/she improves and it is a favorable factor to the moment of being qualified the acting of the professors.

The age doesn't impact in the favorable qualification on the part of the students in the moment to emit a trial on good or bad decencies; it is excepted those groups of inclined age ranges toward an end of advanced age.

As for the worked years these are constituted in favorable factors to reach a better pedagogic acting. Likewise having bigger age and bigger academic title doesn't impact in the educational acting.

Obtaining the lowest qualifications in the pedagogic acting, he/she allows to observe it as a decisive factor in the favorable qualification of the students and probably in one of the characteristics of more weight that impacts in the yield.

The relationship between worked years and each one of the factors valued present significant association with the pedagogic acting. Likewise there is not significant difference in the educational actings between age ranges and last title.

PALABRAS CLAVES

FACTORES, EVALUACIÓN, CALIDAD, DOCENCIA, GÉNERO, FORMACIÓN, EXPERIENCIA, EDAD, DESEMPEÑOS

KEY WORDS.

FACTORS, EVALUATION, QUALITY, DOCENCIA, GENDER, FORMATION, EXPERIENCE, AGE, ACTINGS.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación toma los resultados de dos evaluaciones adelantadas a 870 profesores vinculados por cada semestre académico del año 2007, por los estudiantes matriculados, en los diez y ocho programas académicos que ofrece la Fundación Universitaria Los Libertadores de Bogotá, Colombia a nivel profesional, quienes cuentan con dos momentos evaluativos al final de los dos semestres académicos. Esta evaluación se aplica a la población que asiste a los programas presenciales y cada estudiante evalúa veinte características de desempeño profesoral. Participan por semestre, un total de 8500 sujetos, que equivale a un 72% de la población, por cada uno de los semestres académicos. Lo anterior significa, que en los dos semestres que cubre la presente investigación, se incluye la evaluación adelantada por 17000 casos vistos de manera independiente en cada semestre y de igual manera 1740 profesores.

Con el abordaje de la presente investigación se concreta la concepción sostenida por autores como Karol Weiss y las tendencias que ha venido asumiendo en las últimas dos décadas la evaluación, en el sentido de ser también una práctica de carácter investigativo, en donde a partir del estudio sobre aspectos particulares de la actividad formativa, es posible profundizar y explotar de manera mucho más consistente los resultados de la evaluación en el contexto universitario, transformando las prácticas cotidianas y rutinarias de evaluación, mucho más profundas, aprovechando los procedimientos de la investigación científica. Se concentra en establecer la diferencia de medias en el rendimiento en el desempeño de los profesores, de acuerdo con características relacionadas con el género, la edad cronológica en rangos de años, la experiencia adquirida por el profesor y el último título alcanzado por en su proceso formativo. Estos factores se investigan para concluir la manera como se establece una diferencia significativa sobre los desempeños, obtenidos en la calificación que le asignan sus estudiantes con los cuales desarrolla sus cátedras.

La evaluación de profesores por los estudiantes plantea veinte características de desempeño, agrupadas en cuatro áreas o factores a saber: actitud, docencia, motivación del docente por su labor y manejo de su disciplina; se derivan de los marcos conceptuales sobre desempeño docente contenidos en el Proyecto Educativo Institucional Libertadores. Estos cuatro campos se

evalúan con cinco características, para facilitar la precisión de fortalezas y debilidades de su actividad; tienen el mismo peso en la mirada integral del desempeño. Se toman en la presente investigación, como cuatro áreas de desempeño, cuyas calificaciones son vistas por separado y contrastadas según género, edad, formación académica y sexo. Cada característica se califica en la escala de uno a cinco, en donde el primero identifica plena satisfacción y el uno, la insatisfacción.

Para poder establecer una observación más consistente sobre los efectos de las variables sexo, edad, formación académica y experiencia laboral docente sobre el rendimiento en las evaluaciones semestrales, se seleccionaron los profesores que durante los dos mismos períodos fueron evaluados, excluyéndose aquellos que solo aparecieron evaluados en un solo semestre, depurando así el contraste de los efectos de las variables independientes en dos evaluaciones. Efectuado este procedimiento, se trabaja con un total de 659 casos de profesores que aparecen registrados y evaluados en las dos evaluaciones semestrales. Se efectuó, al final, un análisis de los componentes principales, se tomaron las calificaciones de las veinte características para efectuar dicho proceso.

La investigación planteada aporta importantes elementos de juicio para la toma de decisiones en cuanto a que permite un análisis más riguroso de los perfiles de vinculación e ingreso de los profesores y pone de manifiesto aquellos factores que pueden ser asumidos como líneas de acción y como necesidades para adelantar la preparación permanente del profesorado

Anexo a la investigación sobre la evaluación docente y sus características, se desarrollan diferentes análisis factoriales y de rotación para verificar las características evaluadas que también facilitarán los ajustes al instrumento, puesto que al permitir efectuar un análisis de los factores de la evaluación, contribuyen a observar la composición de las dimensiones de la evaluación y las características incluidas en cada uno de ellos.

Álvarez, Juan Manuel, en el Encuentro Internacional sobre Políticas Educativas desarrollado en Bogotá, Colombia, afirmó que existen nuevas formas de interpretar el aprendizaje, la enseñanza y la evaluación, debido a la incidencia de múltiples factores y que estas aportaciones nos dicen que necesitamos la evaluación con una mirada mucho más allá de la medición de los objetivos que se oriente a fortalecer y comprender más los procesos formativos, a desarrollar habilidades superiores de comprensión, de análisis, síntesis, de inferencia y de aplicación, de evaluación y de argumentación¹.

La evaluación en el contexto de la universidad, permite subrayar una de sus funciones centrales al asumirla como referente de información que apoya y sustenta la toma de decisiones y se enmarca en la postura de numerosos actores que afirman la función informativa en decisiones a lo largo de las tareas

¹ ÁLVAREZ, Juan Manuel: “La evaluación educativa en una perspectiva crítica: dilemas prácticos”. Encuentro Internacional sobre políticas, investigaciones y experiencias en evaluación educativa, consecuencias para la educación. Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá, 2003

de planeación y ejecución de las acciones universitarias. Los propósitos de la evaluación, abarcan un sinnúmero de campos e incluye en las instituciones de Educación Superior, a los profesores, estudiantes, los currícula, La investigación, en el anterior contexto es una mediación fundamental para ayudar en esa búsqueda y poder interpretar de una manera más acertada la realidad y proyectar futuras acciones, en donde la universidad tiene un compromiso trascendente.

DESARROLLO

Es evidente que la calidad educativa, está relacionada con la calidad de la docencia que se ejerce. La estructuración de políticas por parte del gobierno y la definición de lineamientos teóricos por parte de comunidades académicas, no han sido suficientes para alcanzar mayores niveles de calidad. Igual, los profesores no se apropian críticamente de sus resultados. Como lo propone Rizo, Héctor, “La evaluación como proceso formativo y orientador del trabajo profesional puede y debe constituirse en una herramienta indispensable para incrementar las posibilidades de alcanzar la excelencia educativa en cualquier institución universitaria y, por ende, en todo el sistema de Educación Superior Colombiano”².

El mismo autor señala que la evaluación del desempeño de los docentes no es un concepto, ni una estrategia nueva en Colombia, pero que sus alcances han sido limitados, pues se han estacionado en el control del trabajo del profesor y no han sobrepasado la mirada comprensiva integral que traiga consecuencias positivas en su cualificación, ni ha sido fuerte su impacto en desarrollos académicos ni se ha observado como una fuente de conocimiento para la educación superior del país. En este sentido, la evaluación no ha impactado en el estudio y entendimiento de la realidad de las instituciones, ni en la generación de conocimiento para conocer dicha realidad y poderla transformar, como lo es el propósito de la evaluación, con miras a cumplir el compromiso de ofrecer una educación de alta calidad.

Pablo Daniel Vain, en su documento: la Evaluación de la Docencia Universitaria: un problema complejo, señala que la docencia en la universidad se ejerce desde una compleja red en donde existen tensiones y entrecruzamientos y para ello es necesario abordar el contexto institucional en donde se ejerce, puesto que desde dicho escenario el profesor construye su identidad profesional y su proyecto de vida académica³

Rizo, Héctor, agrega que las instituciones universitarias alrededor de su misión deifican un proyecto institucional, en el cual patentizan sus principios misionales y definen sus líneas de acción en sus campos de docencia,

² RIZO, Moreno Héctor: “La Evaluación del Docente Universitario”, Revista Electrónica Ínter universitaria, de Formación del Profesorado 2(1), Asociación Universitaria de Formación del profesorado <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99~v2n1htm>

³ VAIN, Pablo: “La Evaluación de la Docencia Universitaria: Un problema complejo”. Universidad Nacional de Misiones. Buenos Aires, Argentina. 2004.

investigación y extensión. Se definen igualmente las rutinas académicas, administrativas, organizativas, las estrategias comunicativas, las estrategias de participación que entre todos modelan el clima institucional dentro del cual se ejercen influencias sobre el quehacer del docente.

En la evaluación del docente debe tenerse en cuenta las particularidades del proceso, los marcos políticos, sociales y culturales en los cuales tiene lugar, las consecuencias que tendrán sus resultados tanto para los profesores, sujetos del proceso y las consecuencias para la sociedad, en este contexto de un mundo globalizado, cualquier acto humano puede tener repercusiones en un escenario mundial. En esta concepción es importante precisar en la evaluación a quién le interesan los resultados y a quién le sirve, para comprender mejor el fenómeno evaluativo y entender que para explicar los resultados es importante atender también, a las características intrínsecas del objeto de evaluación.

El proceso evaluativo debe estar dirigido a privilegiar una profunda reflexión en torno a las posibilidades de mejoramiento para que la credibilidad e impacto del proceso permita evidenciar su utilidad. Como actividad reflexiva que es la evaluación, implica que sea una valoración sistémica para orientar las decisiones de cambio.

En el contexto internacional se observa una dinámica amplia en torno a la identificación de las tendencias y características de evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Se enfatiza cómo este movimiento ha sido más intenso en América Latina para la mejora de la calidad de la docencia. Se hace énfasis en cómo esas prácticas deben caracterizarse por tener alta credibilidad ser útiles, transparentes y equitativas. Para ello se requiere tener un modelo claro de cuál es el modelo de docente ideal que se defiende.

Un estudio realizado en cincuenta países de América y Europa recomienda relacionar la evaluación docente con la del centro en su conjunto puesto que éste desarrolla su tarea en una organización y por ello se debe tener en cuenta los valores del centro, su cultura y su contexto⁴.

Uno de los estudios más recientes en el campo de la evaluación del desempeño y la carrera profesional docente, fue realizado en cincuenta países de Europa y América, mencionado en el aparte anterior, muestra cómo dichas prácticas no se han desarrollado de manera similar en todos los países

Se concluye del estudio que no está generalizada la evaluación del desempeño docente de carácter externo y se da solo en la mitad de los países analizados. En los sistemas universitarios y particularmente en Colombia, hacia comienzos de la década de los ochenta, toma gran auge la evaluación de la educación superior y sus resultados se toman en cuenta por parte del estado para financiar diversos proyectos. Se produce simultáneamente el delineamiento de normativas sobre la auto evaluación institucional, a través de los cuales se

⁴ TORRECILLA, Javier: "Evaluación del Desempeño y carrera profesional docente". Estudio comparativo entre 50 países de América y Europa.

verifican los niveles de calidad y emerge la evaluación como una herramienta para medir la eficiencia y le imprime una dinámica particular y trascendente, concluyendo que no es posible hablar de calidad de la educación sin mediación de la evaluación.⁵

Un estudio realizado con 54 instituciones de educación superior, en 1999, demostró que las instituciones de educación superior en Colombia centra la evaluación de los profesores en la información recopilada en encuestas rutinarias de opinión a los alumnos y resalta la tendencia a privilegiar la docencia sobre las demás funciones sustantivas de la universidad: investigación y extensión. Encontró, según lo cita Rizo Héctor, que los estudiantes consideran que se debe evaluar para mejorar la calidad de sus profesores. Para los estudiantes es imperativo que un profesor mal evaluado, debe ser cambiado y concentran allí la utilidad de la evaluación. Por otra parte, los profesores, no se entiende cómo puede ser posible que las instituciones los pongan contra la pared, frente a unos estudiantes que los califican bien dependiendo de los resultados en sus propias calificaciones.

Elliot, plantea que en la evaluación de docentes han de tenerse en cuenta el dominio que demuestra el profesor en su área de conocimiento, las pautas generales que el profesor utiliza para el trabajo de aula, los dilemas que se plantean y que debe enfrentar el trabajo del aula de clase y en la institución; los aspectos específicos y los correctivos que se aplican con los resultados de las evaluaciones.

Feldman, señala seis aspectos importantes en el momento de evaluar el desempeño de los profesores. Ellos son: Preocupación que manifieste por los estudiantes, conocimiento que tenga de la materia, estímulos que utiliza para generar la discusión, habilidades con las que cuenta el profesor para hacer entendible su materia, entusiasmo manifestado en su trabajo, elementos conceptuales y metodológicos utilizados para preparar las clases.

Trent y Cohen, incluyen la claridad en las explicaciones por parte del profesor, los ambientes que diseña para propiciar la discusión, los niveles de motivación que logra despertar en los estudiantes y sus manifestaciones de interés por la formación de los mismos.

Marsh y Overall, sugieren que en el docente deben evaluarse el entusiasmo por su labor, la amplitud y profundidad en la presentación de los temas, la organización de su trabajo, la forma como se relaciona con los estudiantes, la evaluación y utilidad que le da a la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, la adecuación y pertinencia de las valoraciones que realiza y la evaluación del trabajo del alumno.

⁵ ORTIZ, F. Juan Vicente: “La evaluación al final del II semestre de 2006, como referente y apoyo para la proyección de las acciones universitarias”. Estudio elaborado por el Departamento de Auto Evaluación de la universidad Los Libertadores. Bogotá, febrero de 2006.

Baptista, señala como aspectos necesarios la profundidad en el conocimiento, la actitud de permanente actualización, la claridad en las exposiciones, la estructuración y metodología utilizada en la presentación de los temas, el respeto y cercanía con los estudiantes, el comportamiento ético del profesor, su puntualidad y cumplimiento, su producción intelectual e investigativa, el desarrollo metodológico para la enseñanza y la utilización de técnicas evaluativas concordantes con el grupo de estudiantes y la naturaleza misma de la asignatura.

Los conocimientos que sobre una disciplina tenga el profesor son observados como uno de los componentes dentro del ejercicio docente que son detectados por los estudiantes. Según Davenport y Prusak, citados por el mismo Rizo, señalan al respecto que cuando se asume éste componente como parte de la evaluación, es necesario entenderlo como una integración dinámica de experiencias, valores, información. Esta última, constituye un insumo para el conocimiento y cuando es organizada por la mente se convierte en conocimiento. Se pierde validez en el campo del conocimiento cuando no produce cambio en las actitudes de las personas y no se incorpora a las instituciones en diferentes elementos como documentos, rutinas, procesos, normas y prácticas organizacionales. Lo anterior implica para el profesor dentro de su función, que construya escenarios, en donde el estudiante también pueda expresar su potencial mediante actividades significativas.

PROBLEMA

El problema planteado para la presente investigación es el siguiente:
¿Existe diferencia significativa en los desempeños: actitudinal, de docencia, motivación y manejo de contenidos de los profesores evaluados en los dos semestres del año 2007 por los estudiantes de los diez y ocho programas de formación universitaria, según las características de sexo, la edad, la formación académica alcanzada y la experiencia laboral?

HIPÓTESIS

Para responder a la pregunta del problema, objeto de la investigación se formularon las siguientes hipótesis:

1. H_{0_1} : La media en el desempeño actitudinal de los profesores de sexo masculino, es igual a la media del desempeño actitudinal de los profesores de sexo femenino en un $\alpha=0,005$
- H_{1_1} : La media en el desempeño en el factor actitudinal de los profesores hombres, es diferente al desempeño en el factor actitudinal de las profesoras mujeres a un $\alpha=0,005$
2. H_{0_2} : La media en el factor desempeño docencia de los profesores de sexo masculino, es igual a la media en el desempeño de los profesores de sexo femenino a un $\alpha=0,005$

H_{1_2} : La media en el desempeño en el factor desempeño docencia de los profesores de sexo masculino, es diferente al de los profesores de sexo femenino.

3. H_{0_3} : La media en el factor desempeño motivacional de los profesores hombres es igual a la media de desempeño motivacional de las profesoras a un nivel del $\alpha=0,005$

H_{1_3} : La media en el factor desempeño motivacional de los profesores hombres, es diferente a la media de desempeño de las profesoras a un $\alpha=0,005$

4. H_{0_4} : La media en el desempeño, dominio disciplinar de los profesores hombres, es igual al desempeño en el dominio disciplinar de las profesoras a un $\alpha=0,005$

H_{1_4} : La media en el desempeño dominio disciplinar de los profesores hombres, es diferente al desempeño disciplina de las profesoras a un $\alpha=0,005$

5. H_{0_5} : No existe diferencia significativa a un $\alpha=0,005$ entre las calificaciones alcanzadas en el dominio actitudinal por los profesores según último título: entre técnicos, tecnólogos, profesionales, especialistas y magísteres, en la evaluación de final de semestre

H_{1_5} : Si existe diferencia significativa a un $\alpha=0,005$ en la calificación de desempeño actitudinal de final de semestre entre quienes tienen título de técnicos, tecnólogos, profesionales, especialistas y magísteres

6. H_{0_5} : No existe diferencia significativa a un $\alpha=0,005$ entre las calificaciones alcanzadas en el dominio docencia por los profesores según último título: entre técnicos, tecnólogos, profesionales, especialistas y magísteres, en la evaluación de final de semestre

H_{1_5} : Si existe diferencia significativa a un $\alpha=0,005$ en la calificación de desempeño docencia de final de semestre entre quienes tienen título de técnicos, tecnólogos, profesionales, especialistas y magísteres

7. H_{0_5} : No existe diferencia significativa a un $\alpha=0,005$ entre las calificaciones alcanzadas en el dominio motivacional por los profesores según último título: entre técnicos, tecnólogos, profesionales, especialistas y magísteres, en la evaluación de final de semestre

H_{1_5} : Si existe diferencia significativa a un $\alpha=0,005$ en la calificación de desempeño motivacional de final de semestre entre quienes tienen título de técnicos, tecnólogos, profesionales, especialistas y magísteres

8. H_{0_5} : No existe diferencia significativa a un $\alpha=0,005$ entre las calificaciones alcanzadas en el dominio disciplinar por los profesores según último título: entre técnicos, tecnólogos, profesionales, especialistas y magísteres, en la evaluación de final de semestre

- H_{15} : Si existe diferencia significativa a un $\alpha=0,005$ en la calificación de desempeño disciplinar de final de semestre entre quienes tienen título de técnicos, tecnólogos, profesionales, especialistas y magísteres
9. H_{0_6} : Las medias alcanzadas en las calificaciones del dominio actitudinal en la evaluación de los profesores, son iguales en todos los rangos de edad
- H_{1_6} : Las medias alcanzadas en las calificaciones del dominio actitudinal en la evaluación de los profesores, son diferentes en al menos dos rangos de edad
10. H_{0_6} : Las medias alcanzadas en las calificaciones del dominio docencia en la evaluación de los profesores, son iguales en todos los rangos de edad
- H_{1_6} : Las medias alcanzadas en las calificaciones del dominio docencia en la evaluación de los profesores, son diferentes en al menos dos rangos de edad
11. H_{0_6} : Las medias alcanzadas en las calificaciones del dominio motivacional en la evaluación de los profesores, son iguales en todos los rangos de edad
- H_{1_6} : Las medias alcanzadas en las calificaciones del dominio motivacional en la evaluación de los profesores, son diferentes en al menos dos rangos de edad
12. H_{0_6} : Las medias alcanzadas en las calificaciones del dominio disciplinar en la evaluación de los profesores, son iguales en todos los rangos de edad
- H_{1_6} : Las medias alcanzadas en las calificaciones del dominio disciplinar en la evaluación de los profesores, son diferentes en al menos dos rangos de edad
13. H_{0_7} : La calificación media alcanzada por los profesores en la evaluación de su desempeño actitudinal, no está asociada con su experiencia profesoral.
- H_{1_7} : La calificación alcanzada por los profesores en la evaluación de su desempeño actitudinal, sí está asociada con su experiencia profesoral
14. H_{0_7} : La calificación media alcanzada por los profesores en la evaluación de su desempeño docencia, no está asociada con su experiencia profesoral.
- H_{1_7} : La calificación alcanzada por los profesores en la evaluación de su desempeño docencia, sí está asociada con su experiencia profesoral

15. H_{0_7} : La calificación media alcanzada por los profesores en la evaluación de su desempeño motivacional, no está asociada con su experiencia profesoral.

H_{1_7} : La calificación alcanzada por los profesores en la evaluación de su desempeño motivacional, sí está asociada con su experiencia profesoral

16. H_{0_7} : La calificación media alcanzada por los profesores en la evaluación de su desempeño disciplinar, no está asociada con su experiencia profesoral.

H_{1_7} : La calificación alcanzada por los profesores en la evaluación de su desempeño disciplinar, sí está asociada con su experiencia profesoral

17. H_{0_7} : La calificación media alcanzada por los profesores en la evaluación de todos sus desempeños, no presenta diferencia según el grupo de edad y la formación.

H_{1_7} : La calificación media alcanzada por los profesores en la evaluación de todos sus desempeños, presenta diferencia según el grupo de edad y la formación.

VARIABLES Y SU DEFINICIÓN OPERACIONAL

Las variables se definieron y operacionalizaron de la siguiente manera:

Variables independientes:

Sexo. Condición orgánica del conjunto de seres hombres o mujeres, que se desempeñan en el ejercicio de la docencia en la Universidad Los Libertadores en los dos semestres académicos de 2007, que fueron calificados por los estudiantes luego de haber tenido la experiencia de clase con ellos.

Edad. Número de años cumplidos por el profesor obtenidos de los registros de hojas de vida que reposan en la oficina de personal de la universidad y recopiladas por el departamento de Auto evaluación de la universidad en el estudio de caracterización y que se agrupan en rangos de edad.

Experiencia profesional. Número de años acumulados en una o varias instituciones de manera individual o simultanea, en el ejercicio de la labor de enseñanza, según el registro de experiencia entregado por el profesor al momento de vinculación a la universidad y su actualización solicitada durante su permanencia en la universidad.

Formación académica alcanzada: Definida como el último título con carácter profesional que ha sido otorgado al profesor por una universidad, reconocida y acreditada como tal por un organismo público, información obtenida de la revisión documental entregada y actualizada por el profesor en el momento de

ingresar y firmar el contrato con la universidad, cuya validez, se verifica a la luz de la legislación colombiana existente para el reconocimiento de títulos.

Variables Dependientes:

Desempeño actitudinal: Calificación asignada por los estudiantes que evaluaron a los profesores de la universidad en cada uno de los dos semestres académicos, en el instrumento aplicado para calificar los desempeños de los profesores de la universidad y cuya registro se coloca en la escala de 1.0 a 5.0, en donde 5.0 indica alta satisfacción del estudiante con la característica evaluada del desempeño y 1.0, insatisfacción total. El desempeño actitudinal se obtiene de promediar la calificación, a su vez de cinco características propuestas al estudiante a saber: Respeto y cordialidad, diálogo, capacidad de escucha, interés en la formación y presentación personal.

Desempeño motivacional: Interés, entusiasmo y diligencia mostradas por el profesor en la intervención durante el ejercicio de la docencia y calificada por los estudiantes en cada uno de los semestres académicos en el instrumento aplicado para verificar los desempeños, cuyo registro se coloca en escala de 1.0 a 5.0, en donde 5.0 indica alta satisfacción del estudiante con la característica evaluada y 1.0, es insatisfacción total. El desempeño motivacional se obtiene de promediar la calificación, a su vez, de cinco características propuestas al estudiante, a saber: Uso de estrategias para la enseñanza, programación y entrega de evaluaciones, asistencia y puntualidad, promover compromiso y estimular al estudiante.

Desempeño en docencia: Conjunto de prácticas, actividades, experiencias secuenciadas, organizadas y respaldadas en su formación en el campo disciplinar de la pedagogía para ejercer como profesor universitario y que es calificada por los estudiantes en cada uno de los semestres académicos en el instrumento aplicado para verificar los desempeños, también registrado en escala de 1.0 a 5.0 con igual sentido del señalado para los restantes desempeños. La calificación se obtiene de promediar cinco características propuestas al estudiante a saber: Vinculación del estudiante en la planeación de la clase, evaluación constructiva, claridad y orden, manejo de la disciplina, participación del estudiante.

Desempeño dominio de contenidos: Apropiación, profundidad, actualidad del discurso manejado por el profesor durante el desarrollo de las temáticas con los estudiantes, en un campo específico del conocimiento disciplinar y calificada en la misma escala y con igual significado que los tres anteriores campos de desempeño. La calificación en el desempeño dominio de contenidos es el resultado de obtener el promedio de cinco características propuestas al estudiante y que son: Formación de actitud crítica, seguridad en la asignatura, preparación de los temas, utilización de recursos didácticos, desarrollo del espíritu investigativo.

Desempeño total en la evaluación semestral: Promedio obtenido por el profesor en las veinte características de desempeño agrupadas en cinco campos: actitud, motivación, desempeño pedagógico y dominio disciplinar reportada por cada uno de los estudiantes que se beneficiaron de su práctica docente y que plasmaron en el instrumento de evaluación institucional, proceso coordinado y dirigido por el Departamento de Evaluación durante el 2007.

El impacto de los resultados se traduce en el seguimiento y análisis que se efectúa en la comisión de seguimiento y evaluación de personal docente, liderado por la Rectoría, las ViceRectorías. La máxima autoridad de la Universidad, hace requerimiento y seguimiento de planes de mejora, efecto que debe generar la evaluación. Para los siguientes semestres, se hace un seguimiento a la labor del Profesor y de sus resultados se observa su reincidencia para no repetirla y apoyar procesos de cualificación docente. Finalmente se está concordante con el hecho de asumir que la mejora permanente de la labor formadora del profesor es la consecuencia central de la evaluación.

POBLACIÓN Y MUESTRA.

Se describe a continuación la manera como la evaluación fue aplicada en el contexto de la universidad.

Población: La población seleccionada para este estudio comprende a la totalidad de los estudiantes matriculados en los dos semestres académicos de los 18 programas de formación profesional desarrollados por la Universidad Los Libertadores durante el año 2007, equivalente a 8500 estudiantes por semestre para un total de 17.000, quienes asistieron a las clases el día de la aplicación de los instrumentos (72% de la totalidad de estudiantes).

El estudio incluye a la población de profesores vinculados en el año 2007, en los dos semestres académicos, 870, en cada uno de ellos. En atención al interés de efectuar un seguimiento a las calificaciones de desempeño de los mismos profesores en los dos semestres, se consolidó, reuniendo esta condición, un total de 659 casos, que son los que entran a formar parte del estudio.

Muestra: La muestra está conformada por todos los estudiantes que matriculados en los dos semestres académicos de 2007 en los programas presenciales de la Universidad, 8.500 por cada semestre, que diligenciaron la evaluación de final de semestre. La muestra de profesores está constituida por un total de 659 casos que reunieron la condición de haber sido evaluados en sus desempeños en los dos semestres académicos de 2007 por los estudiantes.

PROCEDIMIENTO ESTADÍSTICO.

Los datos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS 12.0. Se realizó un análisis descriptivo para determinar la distribución de las variables cuantitativas. Para dar respuesta a las hipótesis de diferencia en los desempeños según el género, se llevó a cabo la prueba de razón de varianzas para establecer la igualdad entre cada pareja de varianzas y luego se realizó la prueba "T", para muestras independientes.

Para determinar diferencias según último título y rango de edad, se realizó un análisis de varianza de un factor por cuanto las variables, presentan más de dos categorías. Luego se aplicó la prueba de Tukey para establecer entre cuáles grupos existe diferencia significativa. Para establecer la asociación entre años laborados y cada uno de los desempeños se realizó el coeficiente de rangos de Spearman

Se realizó un análisis factorial para determinar interacción entre grupos de edad y último título alcanzado. Así mismo se utilizó el análisis factorial de las dimensiones y de rotación Varimax, Quartimax, normalización de Oblimin y Promax.

RESULTADOS

Se encontró inicialmente que existe una asociación significativa entre las calificaciones alcanzadas por los profesores de la universidad en las dos evaluaciones adelantadas en el 2007. Lo anterior condujo a tomar la decisión de asumir las calificaciones de uno de los semestres indistintamente, dado que no existe diferencia significativa entre los resultados alcanzados en los dos semestres

Comparativamente obtienen calificaciones más bajas los profesores en el componente disciplinar con 2,42 y mayores en el componente actitudinal, con la máxima nota 5.0. Así se corrobora al observar las medias de desempeño, donde se destaca el mismo comportamiento en el dominio actitudinal por alcanzar la media en el desempeño, la más alta, con un 4,26 y el más bajo es el pedagógico 4,11 y hay consistencia en las medias de desempeño, con dispersión reducida que bordea entre 0,33 y 0,38

Los profesores tienen una experiencia media de 8,61 años, con una desviación de 9,50, señalando con dicha dispersión heterogeneidad, en las edades de los profesores, en consecuencia no sería factible hablar de prototipos de edad entre los profesores de la universidad.

Se muestran aspectos generales de las calificaciones en cuatro áreas, en donde se observa que los años laborados no presentan una distribución normal, ya que registran una asimetría a la derecha (1,774) y una distribución leptocúrtica (3,938). El desempeño actitudinal, se distribuye entre un puntaje de 2,48 y 5,0, guardando un comportamiento similar en los desempeños

motivacional, pedagógico y disciplinar. Todos los desempeños tienen una distribución normal: simétrica, mesocúrtica.

El promedio de rendimiento en las evaluaciones de desempeño de docentes mujeres supera al promedio alcanzado en dichas evaluaciones por los hombres, tanto en las cuatro dimensiones evaluadas como en el promedio total.

Se encontró diferencia significativa ($p < 0,05$) en todos los factores de desempeño y en el total según el género, siendo mayores las puntuaciones en las mujeres. Los datos evidencian dicho desempeño.

La formación de licenciados es un factor favorable en el desempeño de los profesores en las diferentes dimensiones evaluadas. Los tecnólogos tienen una mayor dispersión en sus puntuaciones y tienden a ser evaluados con menores puntajes en sus áreas de desempeño

Se encuentran diferencias significativas según el título en las dimensiones motivacional, pedagógica, disciplinar y en el puntaje total de la calificación dada al desempeño de los profesores de la universidad. Para determinar en cuales grupos hay diferencia, se aplicó la prueba de Tukey.

Se observa con esta prueba que existe diferencia en el desempeño motivacional entre técnicos y licenciados; en el desempeño disciplinar existe diferencia entre profesores con título de técnicos y especialistas y entre técnicos y licenciados. Observando el desempeño total, solo se observa diferencia entre los desempeños de los técnicos y licenciados, permitiendo inferir que el ser licenciado es un factor que incide de manera positiva en el grado de satisfacción del estudiante con el profesor. El poseer solamente título de tecnólogo se transforma en poco favorable e incidente a la hora de evaluar los desempeños.

Las diferencias en el desempeño por grupos de edad, permite observar que no se encontró diferencias significativas en ningún desempeño ni en el total de la prueba ($p > 0,05$)

Para establecer la relación entre los años laborados y cada uno de los factores evaluados, se realizó el coeficiente de rangos de Spearman por la ausencia de normalidad de la variable años laborados, encontrándose asociación significativa ($p < 0,05$) con el desempeño pedagógico con años laborados.

CONCLUSIONES

Verificando la comprobación de las hipótesis planteadas en la presente investigación, es posible concluir los siguientes hallazgos:

1. Las hipótesis en las que se comprueban los desempeños según género, mostraron diferencias entre hombres y mujeres en todos los factores: Actitudinal, Docencia, motivacional Disciplinar, siendo superior el desempeño de las mujeres docentes que el de los hombres.
2. Las hipótesis en donde se comprueba el desempeño de los profesores según el título último alcanzado y que evidencia su nivel de preparación, muestra diferencias entre Técnicos y Licenciados, en donde los licenciados muestran el mayor rendimiento en el desempeño. Lo anterior permite deducir cómo la formación de licenciado, que tiene un componente básico en su plan de estudios eminentemente pedagógico, esta orientado a suministrar y desarrollar competencias para el ejercicio de la docencia y este factor se refleja en el concepto de buen profesor que tienen los estudiantes de la Universidad.
3. Con relación a las hipótesis planteadas frente a la experiencia en años de ejercicio docente, se observa diferencia significativa en el desempeño pedagógico, lo cual permite inferir que a mayor experiencia en el campo de la docencia, se mejora y es un factor favorable al momento de ser calificado el desempeño de los profesores.
4. En las hipótesis donde se observa la significancia de esta variable sobre el desempeño de los profesores, se concluye que la edad no incide en la calificación favorable por parte de los estudiantes en el momento de emitir un juicio sobre buena o mala docencia; se exceptúa aquellos grupos de rangos de edad inclinados hacia un extremo de edad avanzada.
5. Si se observan las hipótesis frente al rendimiento en algunos factores evaluados del desempeño profesoral, se evidencia que: en el dominio disciplinar el tener alta formación no incide en una calificación de los profesores, lo cual puede explicarse según la teoría incluida en el marco referencial cómo cuando un profesor no se cualifica en su campo de formación específica, puede alcanzar otros títulos que no van a incidir directamente en el ejercicio de su docencia. Si se observa cómo en el dominio disciplinar, el rendimiento frente al licenciado la diferencia es significativa (-0,75) y menos frente al especialista (-0,598); En el mismo dominio ni el ser Magíster ni Doctor, presenta diferencia significativa en el desempeño disciplinar ni en el motivacional ni en el pedagógico, lo cual corrobora la posición de autores como Vasco, Carlos que señala que la formación de profesores y su cualificación debe ser pertinente a las funciones que ejercen y a sus necesidades que se presentan en el ejercicio de su docencia, las cuales no deben ser predeterminadas por la institución cuando decide calificar a sus maestros. Este hallazgo se corrobora y se afirma cuando al analizar las veinte características evaluadas y que están agrupadas en cuatro desempeños, en total, el tecnólogo alcanza menor calificación de desempeño frente al licenciado (-0,642).

6. En los seis rangos de edad comprendidos entre 24 y 83 años no se observa una diferencia significativa a un α del 0,05) entre los grupos de edad.
7. En cuanto a los años laborados (Spearman) éstos se constituyen en factores favorables para alcanzar un mejor desempeño pedagógico (0,068). Así mismo el tener mayor edad y mayor título académico no incide en el desempeño docente.
8. El obtener las calificaciones más bajas en el desempeño pedagógico, permite observarlo como un factor determinante en la calificación favorable de los estudiantes y probablemente en una de las características de mayor peso que incide en el rendimiento.
9. El género en cuanto al rendimiento en el desempeño, claramente muestra mayor favorabilidad en todos los aspectos evaluados, la media de las calificaciones de las profesoras supera el de los profesores: en Actitud las mujeres obtienen 4.35 y los hombres 4.24, en lo pedagógico 4.19 mujeres frente a 4.09 hombres, motivación 4.20 mujeres y 4.10 hombre, disciplinar 4.24 mujeres contra 4.13 hombres.
10. En todos los factores de desempeño aplicada la muestra "T" para varianzas iguales, se observa diferencia significativa a un α 0,05 en todos los subgrupos y en el total según género, favoreciendo a las mujeres.
11. En el rendimiento se encuentran diferencias significativas según el título en lo pedagógico, disciplinar y en la calificación total de los factores evaluados.
12. El rango de mayor edad tiene menor desempeño en los factores evaluados frente a los demás grupos de edad, en los otros grupos no existe diferencia significativa de desempeño.
13. La relación entre años laborados y cada uno de los factores evaluados presente asociación significativa con el desempeño pedagógico. Así mismo no hay diferencia significativa en los desempeños docentes entre rango de edad y último título.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ, Juan Manuel: "La evaluación educativa en una perspectiva crítica: dilemas prácticos". Encuentro Internacional sobre políticas, investigaciones y experiencias en evaluación educativa, consecuencias para la educación. Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá, 2003

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE EDUCADORES. Revista Educación y Cultura No. 56. Bogotá-Colombia enero 2002

----- No. 65, Bogotá-Colombia junio de 2004

KENMIS, Stephen. "Siete principios para evaluar un programa de desarrollo curricular" Centro Australiano de Desarrollo Curricular. Deakin Unifversity, sin fecha

ORTIZ, F. Juan Vicente: "Documento Marco sobre la evaluación como eje de desarrollo, y transformación y cualificación de la universidad". Universidad Los Libertadores, Bogotá 2005.

ORTIZ, F. Juan Vicente: "La evaluación al final del II semestre de 2006, como referente y apoyo para la proyección de las acciones universitarias". Estudio elaborado por el Departamento de Auto Evaluación de la universidad Los Libertadores. Bogotá, febrero de 2006

RIZO M., Héctor: "Evaluación del Docente Universitario: Una visión institucional". Revista Iberoamericana de Educación, sin fecha . Universidad Autónoma de Occidente, Colombia.

RIZO, Moreno Héctor: "La Evaluación del Docente Universitario", Revista Electrónica Ínter universitaria, de Formación del Profesorado 2(1), Asociación Universitaria de Formación del profesorado <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99~v2n1htm>

SANTOS GUERRA, Miguel Angel. "Sentido y Finalidad de la Evaluación" Revista Perspectiva Educacional, Instituto de Educación. Universidad Central de Venezuela, 2001.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ. "Hacia un Sistema Integral de la Evaluación de la Calidad de la Educación en Bogotá". Serie cuadernos de evaluación. Bogotá-Colombia, 2007

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ: "Hacia u n sistema integral de la evaluación de la calidad de la educación en Bogotá". Serie Cuadernos de evaluación, programa Bogotá sin indiferencia. 2007. Bogotá, Colombia.

SUÁREZ, Pedro A. "Evaluación Pedagógica: implicación en la regulación del aprendizaje" Boletín No. 6 ONPE. Bogotá, septiembre de 2006

TORRECILLA, Javier: "Evaluación del Desempeño y carrera profesional docente". Estudio comparativo entre 50 países de América y Europa

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-ONPE. "Documentos para una Evaluación Crítica". No. 3 Bogotá-Colombia, septiembre 2006.

----- Revista Pedagogía y Saberes No. 18. Bogotá-Colombia, 2003.

VAIN, Pablo: "La Evaluación de la Docencia Universitaria: Un problema complejo". Universidad Nacional de Misiones. Buenos Aires, Argentina. 2004