

Caribbean University
Vicepresidencia Acreditación y Asuntos Internacionales
Bayamón, Puerto Rico



PONENCIA ESCRITA
V REUNION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO
BRASIL 2010

DR. EDGARDO ROSALY ©

TABLA DE CONTENIDO

Contenido		Página
I	Introducción	3
II	Propósito, Metas y Objetivos	4
III	Descripción del Modelo	5
IV	Conclusión	15
V	Referencias	16

Título de Ponencia:

Sistema de Evaluación de Facultad apoyado con la Tecnología del Sistema Outcomes de Blackboard

Autor: Edgardo Rosaly, PhD

Posición: Vicepresidente Acreditación y Asuntos Internacionales

Institución: Caribbean University, Puerto Rico

Sub Tema: Gestión de Investigación y Desarrollo. Emprendimiento de Base Tecnológica

La evaluación de la Facultad, tanto de su desempeño como de su desarrollo, siempre ha sido un reto difícil para las instituciones de educación superior. *Caribbean University* implantó un sistema de evaluación de facultad en cuatro fases, apoyándose en la tecnología del Sistema *Outcomes* de Blackboard. Esto tiene como propósito asegurar la calidad de sus ofrecimientos académico y lograr el éxito del desarrollo profesional de su personal docente .

Este sistema de avalúo está basado en los Estándares de Excelencia de la Facultad permitiendo así un proceso de evaluación formativo y sumativo que recoge los instrumentos de evaluación realizadas por los estudiantes, sus pares y sus directores. El mismo también acompaña al profesor ofreciéndole un portafolio electrónico; una herramienta fundamental para dar seguimiento a su avance a través de un programa de desarrollo basado en competencias, habilitando espacios para la recopilación de evidencias que demuestran sus recién adquiridas habilidades.

Caribbean University muestra cómo mediante la aplicación de un sistema que abarca en una forma amplia la complejidad del proceso enseñanza-aprendizaje como lo hace *Outcomes* se pueden lograr objetivos institucionales de gran impacto como mejorar la excelencia en el salón de clase y en general elevar el nivel profesional del personal.

Caribbean University

P O Box 493

Bayamón, Puerto Rico 00960-0493

Evaluación de Facultad apoyado con la Tecnología del Sistema Outcomes de Blackboard

I. INTRODUCCIÓN:

Caribbean University tiene como misión fomentar la excelencia académica a través del desarrollo de un estudiante culto y preparado profesionalmente. La facultad es un componente medular para asegurar el logro de dicha misión. Es una prioridad para esta institución elevar los niveles de excelencia académica en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje de tal manera que nuestra misión y metas se hagan realidad. Elevar los niveles de excelencia académica implica mantener una facultad altamente competente en la disciplina que enseña y demostrar una visión integral e interdisciplinaria del conocimiento. Tal aspiración dependerá de que la facultad demuestre un interés personal por el desarrollo profesional de sus prácticas educativas y de que a su vez se motive a fortalecer los principios que dan dirección a la relación enseñanza-aprendizaje. Es por esto que la Institución promueve en todas sus unidades procesos de evaluación continuos, sistemáticos y sistémicos, cuyo propósito central es el logro de la excelencia académica. Esta evaluación no solo considera la calidad del desempeño académico, sino también el contexto en que se realiza el aprendizaje en la Universidad; si bien el profesor es quien enseña, es la Universidad la que educa y por consecuencia, se hace responsable de procurar las condiciones necesarias para un aprendizaje de calidad.

Para lograr la misión y metas de la Universidad fue necesario crear un sistema de “assessment” a través de medios variados para recopilar información que nos provean hallazgos significativos respecto a las tareas académicas, el funcionamiento de los programas educativos y cuán efectivos son para alcanzar las metas educativas. La justificación de este sistema de “assessment” de facultad se fundamentó en la necesidad de sistematizar un proceso de retrocomunicación que facilite, lo más objetivamente posible, la identificación de áreas de desarrollo personal y profesional de los miembros de la facultad con el propósito de elevar los niveles de excelencia académica en el proceso instruccional. En este proceso están envueltas las prácticas del profesor como la ejecución del estudiante.

El rol del profesor en la enseñanza tiene un impacto significativo en el proceso de aprendizaje del estudiante, es por esto que existe una relación entre enseñar y aprender. Se entiende por enseñanza efectiva aquellas prácticas diversas de enseñar que debe demostrar el profesor para lograr propósitos instruccionales (Centra, 1993, y Seldin, 1995). Las prácticas que incluyen este sistema de “assessment” de facultad para lograr la excelencia académica a través de una enseñanza efectiva son: habilidad en la presentación de la clase, ser cálido y afectivo con los estudiantes, responder a las demandas del curso, demostrar interés por el aprendizaje del estudiante, demostrar competencia profesional sobre la materia que enseña, habilidad para integrar conocimiento y uso de la tecnología para fomentar el aprendizaje (Braskamp, 1994). En síntesis, un maestro efectivo debe demostrar tres cualidades: saber enseñar, dominar la materia y tener *vocación*.

El proceso evaluativo de la facultad se fundamenta en los principios humanistas implícitos en las nuevas tendencias de supervisión y administración. La relación supervisor/ supervisado (director/ coordinador y profesor) debe descansar en el respeto a la dignidad humana, a participación, el consenso, ambiente de confianza y compañerismo (Seldin, 1990). Este proceso debe ser un esfuerzo colaborativo entre el líder académico y el profesor. El sistema de evaluación está diseñado para alentar un diálogo productivo entre facultad, los directores académicos y coordinadores de

departamento o programas. Este diálogo tiene el propósito de promover un medio efectivo para crecimiento y desarrollo profesional.

Con este trabajo pretendemos presentar el Modelo o Sistema de Evaluación de Facultad de Caribbean University apoyado por la tecnología, específicamente la Plataforma Blackboard.

II. PROPÓSITO, METAS Y OBJETIVOS:

La actividad docente, convencida de su importancia, debe incentivar la motivación, tanto en la facultad como en los estudiantes a través de diferentes mecanismos, que van desde el reconocimiento de la labor docente hasta el nuevo papel del facultativo, tutor y orientador. Estos mecanismos son necesarios y fundamentales para mejorar los procesos de enseñanza/ aprendizaje y por ende la tasa de retención y la tasa de graduación.

Para mejorar los procesos de enseñanza/aprendizaje, así como la metodología y los medios tecnológico que van a utilizarse, es necesario que el modelo docente tome en cuenta todos los elementos que lo integran: la formación e investigación de la facultad, la acción de asesorías al estudiante, el servicio a la comunidad, las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. El resultado de la renovación de los procesos de enseñanza/aprendizaje redundará en una mejoría significativa a la calidad de la facultad.

Como parte de nuestro compromiso de asegurar la calidad en los asuntos académicos y docentes, nos hemos propuesto, como meta estratégica, lo siguiente: Promover y mantener una educación de calidad a la vez que se adhiera a sus principios de accesibilidad, comprensibilidad y adaptabilidad.

Para el logro de esta meta se implantó un sistema de evaluación de facultad fundamentado en el Manual de Facultad por medio de la adquisición de una herramienta tecnológica desarrollada por la compañía de Blackboard para facilitar y agilizar los procesos de avalúo de manera que se puedan tomar decisiones rápidas en el mejoramiento de la calidad académica. El Sistema de Outcomes de Blackboard se adquirió con el propósito de:

- Automatizar el proceso de evaluación de facultad de manera que sea uno ágil y rápido.
- Centralizar los procesos de organización, recolección, análisis y preparación de información relacionada con las ejecutorias de la facultad.
- Desarrollar una cultura de desarrollo profesional para el mejoramiento de los proceso de enseñanza aprendizaje.

Es por esto, que el sistema de evaluación de facultad, por medio del Sistema de Outcomes de Blackboard, tiene como propósito primordial promover el mejoramiento continuo del desempeño académico, facilitando la planificación, control, seguimiento de la gestión académica y la toma de decisiones para la asignación de incentivos, promoción y/o cambios de contratos de la facultad en la institución.

Para adelantar la realización de esta aspiración, pretendemos demostrar que el sistema de evaluación de facultad por medio del uso de la tecnología podrá contribuir a lograr las metas y objetivos que se presentan a continuación:

Metas:

- A. Mejorar el nivel de excelencia académica en el salón de clases.
- B. Elevar los niveles de excelencia académica de la institución.
- C. Desarrollar en Caribbean University la mejor facultad universitaria con todos los elementos necesarios en el desarrollo personal y profesional

Objetivos:

1. Sistematizar un proceso evaluativo de facultad para detectar áreas de necesidad de desarrollo personal o profesional.
2. Propiciar que los miembros de la facultad utilicen la información recopilada a través de diversas fuentes de información para mejorar el proceso instruccional en el salón de clases.
3. Crear un ambiente de relaciones humanas óptimo que propicie la reflexión entre los miembros de la facultad en torno a sus necesidades profesionales y las necesidades de Caribbean University.
4. Fomentar la participación de los diferentes miembros de la facultad en el proceso evaluativo.

III. DESCRIPCION DEL MODELO:

A. Desarrollo de Estándares de Excelencia de la Facultad de Caribbean University:

La Facultad de cara al siglo XXI debe ser una sumamente activa, que genere iniciativas académicas: en las áreas de enseñanza, investigación, asesoría académica y que tiendan a satisfacer la demanda del medio social, y educativo.

Caribbean University se distingue por su compromiso con los principios y valores del ser humano y su disposición para aportar al cumplimiento de la Misión y Proyecto Educativo. Estos principios son cónsonos con el rol de la facultad según establecido por el Manual de Facultad de Caribbean University, por el Estándar 10 de Facultad (*“Los programas académicos, de investigación y de servicio están diseñados, desarrollados, monitorizados y respaldados por profesionales cualificados”*) de Middle State Commission on Higher Education y el Manual de Características de Excelencia en la Educación Superior (2003).

Con el objetivo de promover y mantener en Caribbean University una educación de calidad a la vez que se adhiera a sus principios de accesibilidad, comprensibilidad y adaptabilidad, es necesario desarrollar la mejor facultad universitaria con todas las características esenciales que les permita viabilizar la excelencia académica.

Para garantizar el logro de nuestros objetivos fue necesario desarrollar las siguientes características de excelencia académica como estándares para medir la calidad de la facultad y desarrollar los instrumentos de medición (Figura 1):

Perfil de la Facultad de Caribbean University:

- Facilitador del aprendizaje capaz de diseñar y desarrollar nuevas estrategias metodológicas.
- Profesional competente para orientar integralmente los procesos de formación de los estudiantes.
- Profesional con una actitud de aprendizaje continuo, investigación y actualización.
- Un ente social que se preocupa constantemente por responder, desde su ejercicio académico, a las necesidades del entorno.
- Profesional idóneo, creativo, responsable, ético, tolerante, y respetuoso de las ideas divergentes en el ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social.

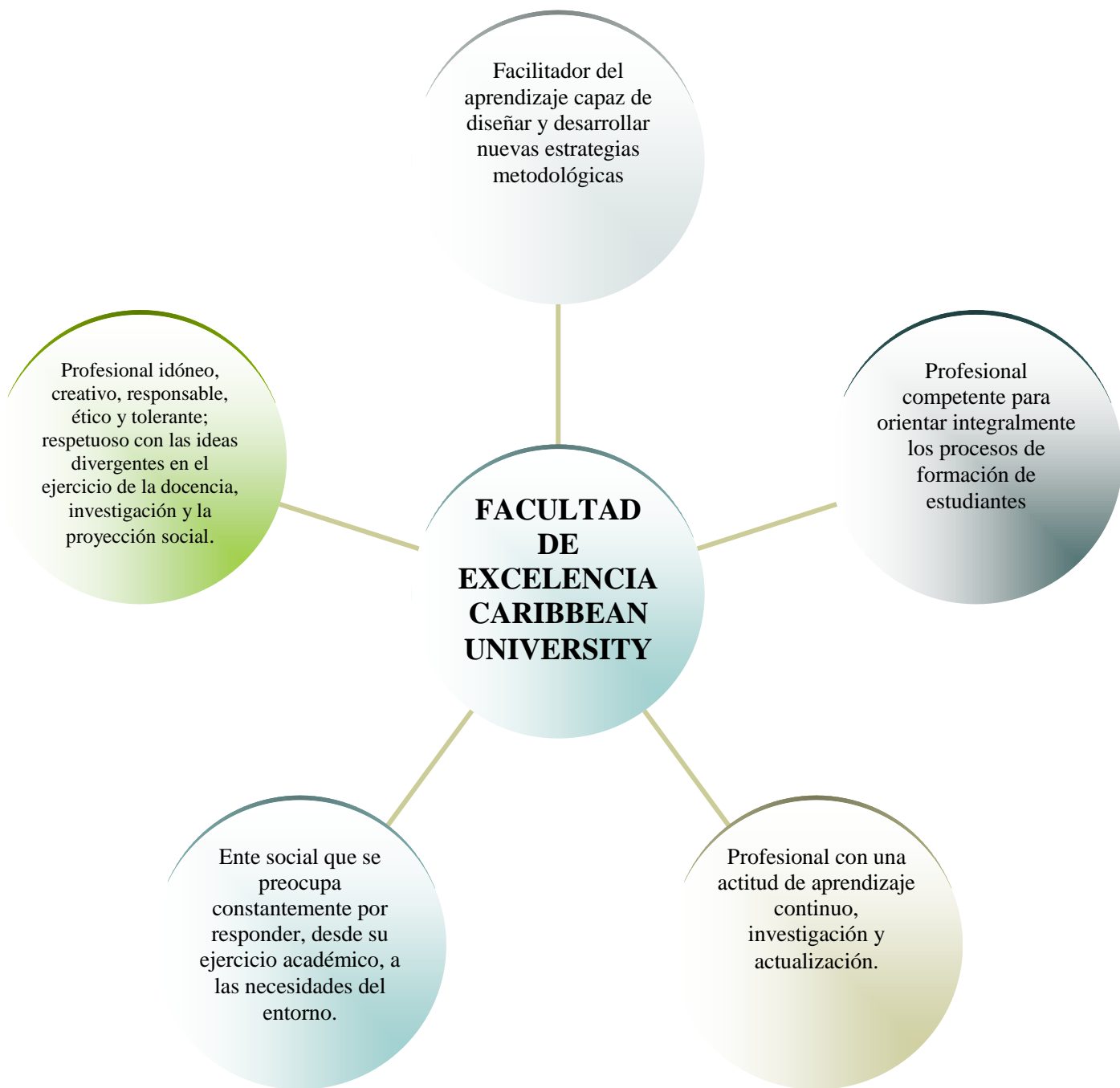


Figura 1: Perfil de Facultad de Caribbean University

El logro del Perfil de de la Facultad de Excelencia de Caribbean University están basados en la efectividad de las siguientes áreas y características:

Efectividad Proceso de Enseñaza Aprendizaje:

- Dominio del área que enseña.
- Conocimiento de innovaciones en su campo.
- Habilidad para organizar el material y presentarlo por medio de modelos y estrategias educativas adecuadas.
- Habilidad para transmitir a sus estudiantes el conocimiento de su área de especialidad y otras áreas del conocimiento.
- Conocimiento sobre la integración de recursos bibliográficos en todos sus cursos a través del uso del Internet y material audiovisual.
- Comprometido con la Visión y Misión de la Universidad

Efectividad en servicios a la Institución:

- Habilidad para comunicarse efectivamente con los estudiantes.
- Habilidad de ayudar a estudiantes a escoger el programa de estudio apropiado de acuerdo a sus intereses y habilidades.
- Habilidad de asistir a los estudiantes en la planificación académica (que el estudiante pueda cumplir satisfactoriamente con todos los requisitos para sus grados o la certificación de agencias exteriores).
- Disposición para participar en reuniones departamentales e institucionales, comités y actividades y otras tareas administrativas requeridas por la Institución.
- Compromiso para asistir a eventos oficiales que le sean delegadas por la Institución.
- Examinar y recomendar libros y otros recursos que apoyen la docencia para ser adquiridos por la Institución.
- Compromiso con organizaciones estudiantiles para servir como consejero.

Investigación y Trabajos Creativos:

- Conocimiento en investigación y desarrollo de publicaciones.
- Conocimiento en el desarrollo de prontuarios, cursos, programas y propuestas relacionados con su disciplina.

Servicios a la Comunidad:

- Disposición para participar como recurso en talleres, conferencias, foros o reuniones a diversos sectores de la comunidad.
- Disposición para desarrollar actividades y proyectos especiales para la comunidad.

Desarrollo Profesional:

- Disposición para mantenerse en un continuo desarrollo profesional.
- Disposición para pertenecer a asociaciones profesionales.

B. Establecimiento de tipos de evaluación:

Para lograr cumplir con los principios de avalúo fue necesario desarrollar un proceso de evaluación compuesto por una evaluación sumativa y una evaluación formativa. La evaluación formativa se utiliza como medida para colaborar con la facultad en el proceso de su desarrollo profesional en la Institución; permite realizar el plan de mejoramiento profesional con el fin de maximizar sus fortalezas y reducir sus debilidades. De otra parte la evaluación sumativa se utiliza como medida para retener la facultad más competente; permite que la Institución pueda tomar decisiones en torno a contratación y ascensos en rango (Figura 3).

Evaluación Formativa: Esta evaluación tiene como propósito primordial recopilar datos sobre la ejecución de la facultad de modo que se puedan identificar sus debilidades y fortalezas, realizar un plan de desarrollo profesional continuo y apoyar a la facultad en el esfuerzo por el logro de la calidad educativa. Se realizará anualmente a toda la facultad a tiempo completo y parcial.

Evaluación Sumativa: Esta Evaluación tiene como propósito primordial identificar la facultad más competente de modo que pueda retenerse y reconocer la labor del profesor para acenso en rango y otorgar cambios en contratos. Se realizará al menos cada dos años o cuando sea necesario.

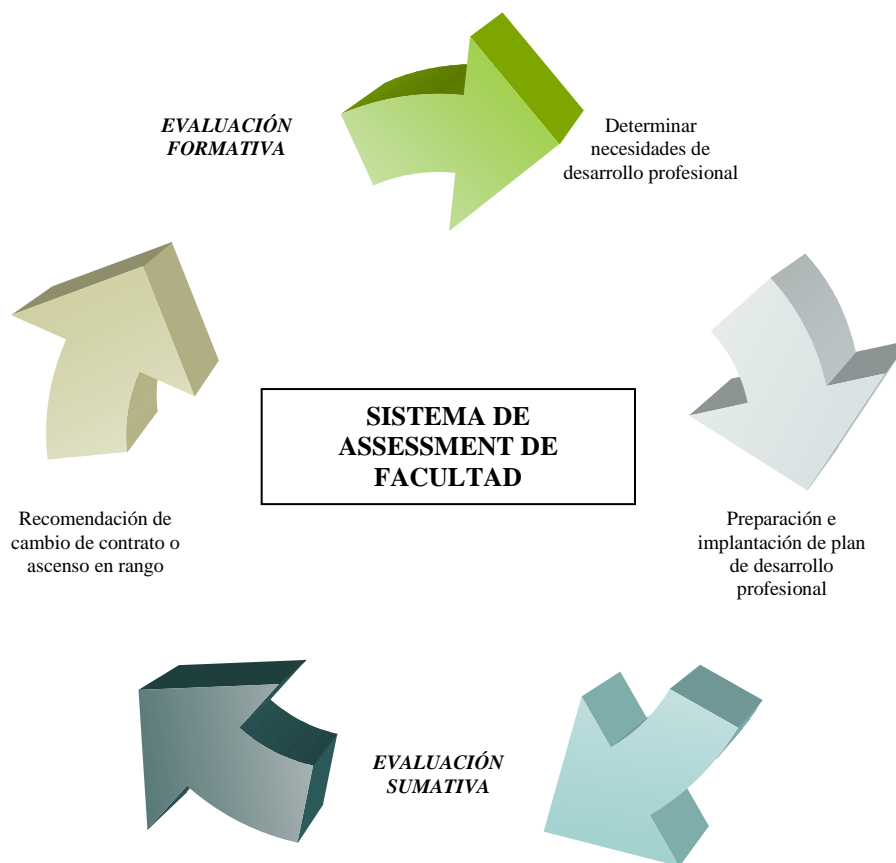


Figura 2: Etapas del Proceso de Avalúo de Facultad

C. Alineación entre criterios de evaluación e instrumentos del Sistema:

El Sistema de Evaluación de Facultad está basado en los criterios generales establecidos en el Manual de Facultad de Caribbean University. A continuación se presenta la relación entre variables, ítems y valor porcentual:

CRITERIOS	Estudiantes	Colegas	Coordinador	Auto evaluación	Total	Por ciento
A. Efectividad de Proceso de Enseñanza Aprendizaje					79	69%
a. Motivación del estudiante	6, 7, 12, 22, 23, 26, 28	15, 16, 17		9, 10, 11, 12, 17	15	
b. Percepción sobre el dominio de la materia	10, 11, 13, 14, 25	18,19, 20, 21, 22, 23		3, 4, 5	14	
c. Variedad de estrategias de enseñanza	2, 4, 9, 21	8, 9, 11, 12, 13		5	10	
d. Coherencia instruccional	8, 18, 30	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7		6	11	
e. Responsabilidad en el proceso instruccional y normas institucionales	1, 3, 5, 15, 19		1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 16, 18, 19	16	
f. Uso de tecnología	16, 17	10		8	4	
g. Proceso evaluativo	17, 24, 25, 27, 29, 31	14		13, 14, 15	9	
B. Dedicación de Servicios a la Institución					17	15%
1. Participación en organizaciones estudiantiles y comités institucionales			14,17, 18, 19	20	5	
2. Asesoría académica a los estudiantes			16	26	2	
3. Asistencia a reuniones			10, 11	21, 22	4	
4. Entrega de informes a tiempo			7, 9	23, 25	4	
5. Entrega de notas a tiempo			8	24	2	
C. Dedicación de Servicios a al Comunidad					4	4%
1. Participación como conferenciante en talleres, conferencias, foros o seminarios a sectores de la comunidad			26	28	2	
2. Desarrollo de actividades para la comunidad			12	27	2	
D. Desarrollo de Investigación y Trabajo Creativo:					6	5%
1. Trabajos de investigación en proceso o realizadas, artículos escritos y publicaciones			21	29	2	
2. Desarrollo y revisión de cursos y/ o programas o propuestas relacionados con su disciplina			19, 20, 23	30	4	
E. Crecimiento y Desarrollo Profesional:					8	7%
1. Estudios, conferencia, talleres, foros, seminarios o educación continua en los que el profesor ha participado			13, 24, 26	31	4	
2. Asociaciones profesionales			15	32	2	
3. Honores y reconocimientos			25	33	2	
TOTALES	31	23	27	33	114	100%

D. Escala de evaluación:

El Sistema de Evaluación de Facultad utilizará los siguientes parámetros en los formularios de evaluación:

ESCALA	LEYENDA
5.00 – 4.50	Excelente, siempre, mucho, todo
4.49 – 4.00	Bueno, casi siempre, casi todo
3.99 – 3.00	Aceptable, a menudo, sólo alguno
2.99 – 2.00	Deficiente, pocas veces, casi nada
1.99 - 0	Inaceptable, nunca, nada
NA	No aplica

E. Proceso de evaluación:

El Sistema de Evaluación de Facultad se llevará a cabo mediante un proceso de evaluación que consistirá en cinco etapas:

Planificación del proceso de evaluación:

- a. Se constituirá el Comité de Facultad, encargado del proceso de evaluación de facultad.
- b. El Director Decano del Recinto y el Director Académico, orientarán al Comité de Facultad sobre los procesos y sistema de evaluación de facultad.
- c. En esta etapa el Director Decano de Recinto y el Director Académico le informarán al Comité de Facultad las fechas en que deben iniciarse el proceso de evaluación y la lista de facultad que cumple con los requisitos para cambio de contrato, renovación de contrato o ascensos.
- d. El Comité realizará el plan de acción para la evaluación de facultad y lo entregarán al Director Decano del Recinto para la aprobación.
- e. El Director Académico orientará a la facultad sobre el sistema de evaluación y notificará las fechas en que será evaluado.

Visitas de Evaluación:

1. El Comité confirmará con la facultad a evaluar las fechas de visitas para administrar la evaluación de estudiantes y para la evaluación de colegas.
2. El Comité administrará se encargará de planificar para que los estudiantes evalúen al profesor por medio de la plataforma Blackboard.
3. El director o coordinador de departamento o programa se encargará de obtener el resumen de los resultados por medio de Blackboard..
4. El Comité procederá a realizar las visitas a la sala de clases por los colegas y cumplimentarán la *Rúbrica de Visitas de Colegas a la Sala de Clases* en el sistema de Blackboard.
5. El director o coordinador de departamento o programa se encargará del proceso de obtener el resumen de los resultados por Blackboard.
6. El Comité notificará y solicitará a los Coordinadores de Departamento o Programa el que cumplimenten la *Rúbrica de Evaluación de Facultad por Coordinador de Departamento o Programa*.
7. El director o coordinador de departamento o programa se encargará del proceso de obtención del resumen de los resultados por medio de Blackboard.

Recopilación y Análisis de información:

1. El comité de facultad tendrá la responsabilidad de recopilar los documentos necesarios para facilitarle al director o coordinador del departamento o programa el proceso de análisis de la evaluación de facultad.
2. El comité de facultad podrá requerir que se cumplimenten todos o algunos de los siguientes instrumentos de evaluación por medio de Blackboard :
 - a. Formulario de Evaluación de Facultad por Estudiantes
 - b. Formularios de Evaluación de Facultad por Colegas
 - c. Portafolio y Formulario de Auto evaluación
 - d. Formulario de Evaluación de Facultad por Coordinador de Departamento o Programa
 - e. Informe de Labor Realizada
 - f. Cualquier otra evidencia necesaria que ayude al comité en el proceso de toma de decisiones.
3. Una vez los documentos son recibidos, el director o coordinador del departamento o programa y el director académico se reunirán para analizarlos de modo que se pueda realizar el Informe de Evaluación y hacer las recomendaciones necesarias.
4. El coordinador del departamento o programa y el director académico entregarán el Informe de Evaluación al Director Decano del recinto con sus respectivas recomendaciones para su aprobación.

Discusión de Resultados y realización del Plan de Desarrollo Profesional:

1. El Director Académico del Recinto y el Coordinador del Departamento o Programa se reunirá con el facultativo para discutir los hallazgos y recomendaciones de las evaluaciones.
2. En esta etapa el Coordinador del Programa o Departamento cumplimentará con el facultativo el formulario del *Plan de Desarrollo Profesional*.

Informe final:

1. En el caso de las evaluaciones sumativas el Director Decano y el Director Académico del Recinto someterán al Decano Académico y Vicepresidente Académico el Formulario de *Informe de Evaluación Sumativa*, que recogerá la recomendación para contratación o ascensos de la facultad.
2. El Decano Académico y Servicios Estudiantiles y el Vicepresidente Académico y Servicios Estudiantiles evaluarán el Informe y realizarán la recomendación final a la Presidenta.
3. La Presidenta notificará al Vicepresidente Académico y Servicios Estudiantiles la decisión final.
4. El Vicepresidente Académico y Servicios Estudiantiles notificara la decisión final al Decano Académico y Servicios Estudiantiles, al Director de Recursos Humanos y al Director Decano del Recinto.
5. El Director Decano de Recinto le notificará al Director Académico y éste a su vez al director o coordinador del departamento o programa y al facultativo.
6. En el caso de las evaluaciones formativas el Director Decano y el Director Académico del Recinto someterán al Decano Académico y Vicepresidente Académico el formulario *Informe de Evaluación Formativa* que recogerá los resultados de los instrumentos administrados y la recomendación para la aprobación del Plan de Desarrollo Profesional del facultativo.

7. El Decano Académico y Servicios Estudiantiles y el Vicepresidente Académico y Servicios Estudiantiles evaluarán el Informe y realizarán la recomendación final a la Presidenta.
8. La Presidenta notificará al Vicepresidente Académico y Servicios Estudiantiles la decisión final.
9. El Vicepresidente Académico y Servicios Estudiantiles notificará la decisión final al Decano Académico y Servicios Estudiantiles, al Director de Recursos Humanos y al Director Decano del Recinto.
10. El Director Decano de Recinto le notificará al Director Académico y éste a su vez al director o coordinador del departamento o programa y al facultativo.

F. Comité que evaluará la facultad:

En el Sistema de Evaluación de Facultad estará a cargo del Comité de Facultad de cada recinto. Los profesores seleccionados para integrar dicho comité serán de reconocida reputación profesional y humana. El mismo estará compuesto por los siguientes miembros:

1. Un facultativo electo entre sus compañeros por cada uno de los siguientes Departamentos Académicos:

- a. Artes y Ciencias
- b. Educación y Ciencias de la Conducta
- c. Administración de Empresas
- d. Ingeniería
- e. Enfermería

El facultativo por departamento elegido por sus compañeros participará solamente en la evaluación de facultad relacionada con su departamento.

2. Un facultativo designado por el Director Académico del Recinto.

Este facultativo participará en todas las evaluaciones de la facultad y coordinará al Comité de Facultad del Recinto. Será el representante del Comité de Facultad del Recinto en el Comité de Facultad Institucional.

3. Coordinador de Departamento o Programa:

El Coordinador de Departamento o Programa participará solamente en la evaluación de la facultad relacionada con su departamento o programa.

G. Instrumentos a utilizarse:

El sistema de evaluación de la facultad está compuesto por diversos medios que servirán para recopilar la información necesaria de modo que se pueda medir la efectividad de las labores de la facultad de acuerdo a las funciones establecidas en el Manual de Facultad de Caribbean University y a las Características de Excelencia de Middle State Association Commission on Higher Education. Estos medios funcionarán en un sistema de evaluación formativa y sumativa que ayudarán a la facultad a optimizar la efectividad de los procesos de enseñanza aprendizaje con miras a lograr un control total en la calidad educativa.

Este proceso de evaluación se llevará a cabo utilizando los siguientes instrumentos de evaluación.

1. Evaluación de Estudiantes:

La evaluación de estudiantes se considera la fuente primaria para recopilar información sobre la efectividad del profesor universitario (Seldin, 1990). Este medio le provee información de primera mano al profesor sobre diversas áreas del proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual éste puede utilizar para su desarrollo profesional. A continuación se presenta una guía descriptiva de lo que implica la evaluación de estudiantes:

- a. Los estudiantes contestarán preguntas relacionadas con el nivel de motivación, relación entre profesor y estudiante, ambiente instruccional, interés del profesor hacia el aprendizaje, claridad y organización de la clase y responsabilidad. Además se incluyen algunos “ítems” para tener una idea general de la percepción del estudiante con respecto al contenido del curso.
- b. El instrumento se administrará a toda la facultad en el mes de noviembre y en el mes de abril en al menos un curso. El Comité de Facultad podrá requerir cambios en los meses dispuestos a evaluación siempre y cuando se justifique.
- c. Este instrumento tendrá una valoración mayor que los demás instrumentos utilizados.
- d. El instrumento será compulsorio para toda la facultad a tiempo completo y a tiempo parcial.
- e. La coordinación de la administración del instrumento de evaluación de estudiantes estará a cargo del Comité de Facultad. Se tomará en consideración las siguientes aspectos:
- f. Explicar a los estudiantes las instrucciones del formulario
- g. Motivar al estudiante para que conteste las preguntas de manera justa razonable.
- h. Recabar la cooperación del profesor para que salga del salón de clases mientras se le evalúa.
- i. Garantizar el tiempo adecuado (20 minutos) para contestar el instrumento.
- j. Recoger el cuestionario y revisar la codificación de cada instrumento.
- k. Llevar los instrumentos para que sean procesados a través de computadora.
- l. Mantener en su custodia las formas contestadas por los estudiantes.
- m. Garantizar que los resultados tabulados por la computadora sean enviados al director de departamento en no más de dos semanas.
- n. Comunicar al director de departamento cualquier anomalía en el proceso de administración.
- o. El insumo de este proceso evaluativo será entregado rápidamente al facultativo para que éste pueda utilizarlo para su crecimiento profesional.
- p. El Coordinador de Departamento o Programa utilizará los resultados de la evaluación para preparar un plan individual y grupal de desarrollo de facultad.

2. Evaluación de Colegas:

El propósito de la evaluación de colegas es ponderar la ejecución del profesor en torno a la motivación del estudiante, dominio de la materia, estrategias de enseñanza, coherencia instruccional, tecnología y proceso evaluativo. (Hutchings, 1997). Se tomará en consideración los siguientes aspectos:

- a. La visita de colegas será responsabilidad del Comité de Facultad.
- b. La facultad a tiempo completo se visitará al menos cada dos años o cuando el Coordinador del Programa o Departamento lo requiera. La facultad a tiempo parcial se visitará el primer semestre y de ser necesario el segundo semestre.
- c. El Comité de facultad que visiten la sala de clases estará compuesto de al menos un profesor y el coordinador de departamento o programa.
- d. Los evaluadores serán adiestrados en la técnica de observación en clases a fin de que sus juicios se fundamenten en criterios objetivos.
- e. El comité evaluará los materiales instruccionales, tales como: el prontuario, objetivos del curso, enfoques de enseñanza, libros de textos, contenido del curso, bibliografía, secuencia lógica del curso y demás tareas académicas.

- f. El día de la visita al salón de clase será acordada entre el profesor y el Comité de Facultad.
- g. Se utilizará el formulario para la evaluación de facultad en la sala de clases. El formulario se le entregará al profesor con una semana de anticipación.
- h. Se realizará una visita al salón de clases por semestre como mínimo o se realizarán hasta dos visitas por semestre de ser necesario. Las visitas pueden organizarse hasta en dos etapas de ser necesario:
 1. Primera visita: El Comité de Facultad analiza los hallazgos con el profesor. A partir de esta exploración se podrá preparar un plan para el mejoramiento profesional. De ser necesario se coordinará una segunda visita para evaluar el progreso.
 2. Segunda visita: Se comparan los resultados con los obtenidos en la primera visita y se evalúa los cambios ocurridos entre la primera y la segunda visita. El coordinador de departamento o programa utilizará esta información y la recopilada a través de otros medios para evaluar el progreso del profesor (value added) y reiniciar el proceso en otras áreas de interés.
- i. Se orientará a los miembros del Comité de Facultad sobre las posibles presiones que se generan en el proceso evaluativo a saber: error de prejuicio, indulgencia, asociación y otros) que le pueden llevar a cometer errores que minen su objetividad.
- j. La información será cuidadosamente recopilada, prontamente informada y juiciosamente interpretada a fin de presentar recomendaciones específicas en el plan de mejoramiento profesional. Se sugiere al coordinador de departamento que compare la evaluación de colegas con la de los estudiantes para ver si existe correlación. El coordinador de departamento asumirá un rol más reflexivo sobre el proceso evaluativo en el caso de que no hay correlación entre ambos medios de recopilar información.

3. Auto evaluación:

El proceso de auto evaluación se desarrollará por medio de un Portafolio Electrónico Profesional usando la herramienta de Blackboard.

Portafolio Profesional:

El Portafolio Profesional es definido como una serie de colecciones de trabajos especializados de la facultad con los cuales registran, evalúan y mejoran su trabajo (Martin-Kneip, 2001). El mismo podrá ser en formato electrónico o impreso.

En el proceso de evaluación este instrumento se utilizará como uno donde la facultad tendrá la oportunidad de demostrar la efectividad docente, desarrollo profesional, servicios a la comunidad e institucional y capacidad investigativa por medio de una colección de documentos sistemática y organizada que evidencia el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes. Será requerido cada dos años o cuando el Comité de Facultad lo requiera.

Se utilizará como un instrumento para recopilar evidencia sobre actividades realizadas del profesor por un periodo de tiempo determinado con el objetivo de:

- Identificar fortalezas y necesidades.
- Mejorar la ejecución de la facultad.
- Obtener promociones de rangos, méritos y ascensos.

- Facilitar el proceso de toma de decisiones con relación a contrataciones.

4. Evaluación de Facultad por Coordinador de Departamento o Programa:

El instrumento que se utilizará para evaluar la facultad por el coordinador del programa o departamento estará dirigido mayormente a evaluar el cumplimiento de las responsabilidades del facultativo con relación a los servicios a ofrecer a la institución y tareas relacionadas con la docencia.

5. Plan de acción del facultativo:

El Plan de Desarrollo Profesional es el instrumento que utilizará la facultad y el coordinador de departamento o programa para determinar las actividades y estrategias necesarias que permitirán atender las áreas a mejorar de acuerdo a lo establecido en los resultados de la evaluación formativa o sumativa. Se realizará o revisará durante el mes de mayo de cada año académico. Este plan será la base para la preparación del Plan de Desarrollo Profesional del Recinto.

Este documento constituye un acuerdo entre el facultativo y el coordinador de departamento o programa y servirá de base para evaluar el cumplimiento de lo acordado. Esta discusión deberá llevarse a cabo durante la próxima evaluación formativa o sumativa.

F. Valor porcentual de los instrumentos de evaluación:

Cada instrumento de evaluación que se utilizará en el Sistema de Evaluación de Facultad tendrá un valor porcentual de acuerdo a lo establecido en la literatura e investigaciones relacionadas con evaluación de facultad. El Formulario de Evaluación de Facultad por Estudiantes tendrá el valor mayor ya que se considera la fuente primaria para la recopilación de información sobre la efectividad del profesor universitario (Seldin, 1990).

Instrumento:	Porciento
Evaluación de Estudiantes	35%
Evaluación de Pares	25%
Evaluación de Director o Coordinador del Departamento/Programa	25%
Auto evaluación: Portafolio e Informe de Labor Realizada Anual	15%
TOTAL	100%

IV. CONCLUSION:

El modelo o sistema de evaluación de facultad apoyado por tecnología ha permitido establecer un proceso de avalúo ágil y rápido que nos permita tomar decisiones para mejorar la calidad de los programas académico en general.

Las ventajas de este modelo apoyado por la tecnología son las siguientes:

- Se simplifican los procesos permitiendo evaluar a la totalidad de la facultad programada.
- Se recogen y tabulan los datos automáticamente lo que permite a los profesores obtener los resultados de inmediato.
- Los profesores y administradores se liberan de una carga onerosa lo que le permite dedicar más tiempo en la implementación de planes de desarrollo profesional.
- Se agiliza el proceso de discutir los hallazgos lo que permite corregir de inmediato las debilidades identificadas.
- Permite el despliegue de los resultados en forma privada.
- Los resultados se despliegan a diferentes niveles con los permisos pertinentes.

En fin, el apoyo tecnológico en este proceso ha permitido cumplir con estándares de calidad de agencias acreditadoras y por ende mejorar la calidad de los programas académicos.

V. REFERENCIAS:

- Arreola, R., A. (2000, second edition). *Developing a comprehensive faculty evaluation system: a handbook for college faculty and administrators on designing and operating a comprehensive faculty evaluation system*. Bolton, MA: Anker Publishing.
- Astin, A. W. (1991). *Assessment for excellence: The philosophy and practice of assessment and evaluation in higher education*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Bernstein, D. (1996). A department system for balancing the development and evaluation of college teaching: A commentary on Cavanagh. *Innovative Higher Education*, 20, No. 4, 241-247.
- Braskamp, L. A. (2000). Toward a more holistic approach to assessing faculty as teachers. In K. Ryan (ed.), *Evaluating Teaching in Higher Education: A Vision for the Future*. New Directions and Teaching and Learning, Number 83. San Francisco: Jossey-Bass. Braskamp, L.A. & Ory, J.C. (1994). *Assessing Faculty Work*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Braskamp, L. y Ory, J. (1994). *Assessing faculty work: enhancing individual and Institutional performance*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Braskamp, L. A., Trautvetter, L., & Ward, K. A. (2006). *Putting students first: How colleges develop students purposefully*. Bolton MA: Anker
- Cashin, W. E. (1996). IDEA Paper #33. Developing an Effective Faculty Evaluation System. The IDEA Center: Manhattan, KS (www.idea.ksu.edu).
- Centra, J. A. (1993). *Reflective faculty evaluation: enhancing teaching and determining faculty effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chickering, A. W. & Gamson, Z. F. (1987). Seven Principles for Good Practice in Undergraduate Education. *AAHE Bulletin*, 39(7), 3-7.
- Cross, K. Patricia & Steadman, Mimi H. (1996). *Classroom research: implementing the scholarship of teaching*. San Francisco: Jossey-Bass.
- DeZure, D. (1999). *Evaluating teaching through peer classroom observation*. In *Changing Practices in Evaluating Teaching*, Peter Seldin and Associates. Bolton, MA: Anker Publishing.
- Ewell, P. (2004). *General education and the assessment reform agenda*. Washington, D.C.: Association of American Colleges and Universities.
- Fink, D. (2003). *Creating significant learning experiences*. San Francisco: Jossey-Bass. Hatfield, Susan R., (1995). *The Seven Principles in Action: Improving Undergraduate Education*. Bolton, MA: Anker.

- Hoyt, D. P. and Pallett, W. H. (1999). *IDEA Paper #36. Appraising Teaching Effectiveness: Beyond Student Ratings*. The IDEA Center: Manhattan, KS. (www.idea.ksu.edu)
- Kuh, G. D. (2001). *The National Survey of Student Engagement: Conceptual Framework and Overview of Psychometric Properties*. Bloomington, IN: Indiana University Center for Postsecondary Research and Planning. (http://www.iub.edu/~nsse/html/psychometric_framework_2002.htm)
- Kuh, G., Kinzie, J., Schuh, J. & Whitt, E. (2005). *Student success in college: Creating conditions that matter*. San Francisco: Jossey Bass
- Marsh, H. & Dunkin, M. (1997). *Student's evaluation of university teaching: A multidimensional perspective*. In *Effective Teaching in Higher Education: Research and Practice*. Raymond Perry and John Smart (Eds.). New York: Agathon Press.
- Pascarella, E. T. (2001, May/June). Identifying excellence in undergraduate education: Are we even close? *Change*, 33, 3, 18-23.
- Pascarella, E. T. & Terenzini, P. T. (2005). *How colleges affects students: Volume 2. A third decade of research*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Seldin, P. (1999). *Changing practices in evaluating teaching: a practical guide to improved faculty performance and promotion/tenure decisions*. Bolton, MA: Anker Publishing.
- Seldin, P. and Associates (1990). *How administrators can improve teaching*. San Francisco: Jossey Bass.
- Seldin, P. (1995) *Improving college teaching*. Bolton, MA: Anker Publishing. Huntchings. P. (1997). Peer Review of teaching: Workbook. <http://www.aahepeer.iupui.edu/workbook.html>
- Seldin, P. (2004). *The teaching portfolio (3rd Ed.)*. Bolton, MA: Anker Publishing.
- Seldin, P. (2006). *Evaluating faculty performance: a practical guide to assessing teaching, research and service*. Bolton, MA: Anker Publishing.
- Stake, R. E. (2004). *Standards-based and responsive evaluation*. New York: Sage. Walvoord, Barbara E. & Anderson, Virginia. J. (1998). *Effective Grading: A Tool for Learning and Assessment*. San Francisco: Jossey-Bass.