

No.06-07  
2004

# LECTIVA

Asociación de Profesores - Universidad de Antioquia  
Medellín, Nos. 6-7, 2004



DOSSIER:

**INTERDISCIPLINARIEDAD VS. TRANSDISCIPLINARIEDAD**

# RETOS FRENTE A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESORAL: PERSPECTIVA HACIA UNA EXCELENCIA ACADÉMICA REAL EN EL CONTEXTO DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Flor Ángela Tobón Marulanda\*

**Resumen** • Este artículo pretende hacer una reflexión propositiva, acerca del complejo tema de la evaluación integral del desempeño profesoral. El propósito de esta reflexión es plantear la hipótesis de que un verdadero SUD debe aplicar criterios definidos, estandarizados y concertados para evaluar el desempeño profesoral, mediante la evaluación holística con sentido lógico, integrada a un objeto cultural. Dichos criterios deben considerar logros académicos unidos a la docencia, a la investigación, a la extensión y a la gestión administrativa concertada con todos los actores implicados, conjugada con los logros por competencias y perfil del profesor en cada unidad académica, para que la evaluación integral sistémica suministre un balance del impacto en la educación y formación integral en pregrado y en posgrado con proyección social., en términos de planes, programas y proyectos que generen cambios positivos a corto, mediano y largo plazo. En esta perspectiva se invita a mirar hacia adentro, mirando desde afuera para conocer, reconocer y reencontrar fortalezas y debilidades comparables con otras universidades, para desarrollar potencialidades en la comunidad universitaria hacia la sociedad, que contribuyan a dar respuesta a sus necesidades en el contexto local y nacional.

## Introducción

Este documento procura exponer una ruta hacia una posible evaluación sistémica e integral del Sistema Universitario de Docencia -SUD- en el contexto de la Universidad de Antioquia, la cual depende del desarrollo y formación integral del evaluador y del evaluado, sin supeditar la evaluación del desempeño profesoral a lo meramente técnico, simplista y reduccionista. Por el contrario, la evaluación debe palpar todas las dimensiones del ser humano, ligadas con el desempeño profesoral

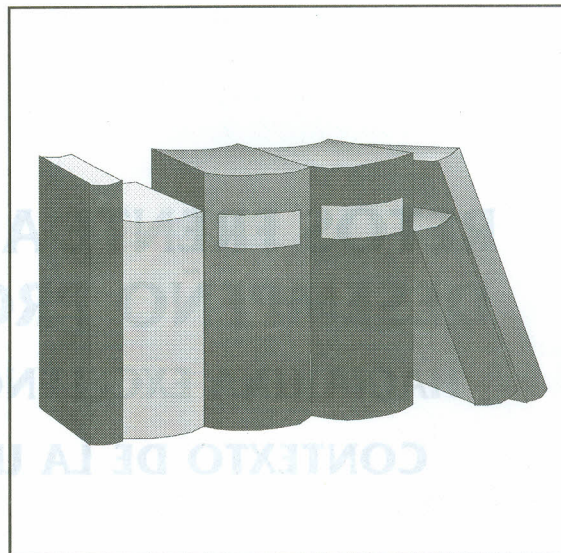
\* Profesora de la Facultad de Química Farmacéutica, Universidad de Antioquia.

en todas las posibles actividades de docencia, investigación, extensión y administración que pueda realizar, según el plan trabajo concertado.

Para la Asociación de Profesores de la Universidad de Antioquia -Asoprudea- es un reto orientar sus esfuerzos hacia la revisión, reflexión y análisis de aspectos de interés común, como es el eje fundamental sobre el cual gira el mejoramiento de la calidad de la educación: la evaluación de profesores, administradores profesoraes, estudiantes, la unidad académica como tal y la comunidad universitaria en general. Por esta razón, la creación y evaluación integral del auténtico SUD es un mecanismo relevante que se propone para mejorar la calidad de la educación en pregrado y posgrado en la U. de A., en la actualidad local y globalizada como indicador de cualidad formativa hacia la sociedad.

Para alcanzar esta meta es importante que todos los actores de la comunidad universitaria lleguemos a un consenso público acerca de las respuestas a los siguientes interrogantes: ¿dónde estamos?, ¿qué estamos haciendo?, ¿qué deseamos que desarrolle el SUD?, ¿que proyección tenemos?

La evaluación integral en cada contexto de las diferentes unidades académicas es un tema muy complejo, en el cual inciden múltiples variables subjetivas, objetivas y de poder, que hacen difícil el manejo del tema. Sin embargo, qué bien le haría a todos los involucrados, si cada uno de los actores: profesor, administrador, estudiante, familia y gobierno –en el marco del estado social de derecho, de la constitución política del 91 y la normatividad vigente de la U. de A.–, formáramos la cultura de la responsabilidad y el compromiso de la evaluación objetiva del *desempeño profesoral* por competencias y perfil profesional, según la



necesidad real en cada dependencia, que consiste en los derechos y deberes de administradores, profesores, estudiantes y empleados, cuya evidencia en el día a día muestre la calidad o no de cada quien, con equidad y justicia; no por apreciaciones subjetivas, sino de acuerdo con la norma vigente y con la participación efectiva del profesor en los posibles ejes de desempeño profesoral: docencia, investigación, extensión y administración, de manera integral y articulada al plan de desarrollo de la U. de A. y de cada unidad académica.

El proceso de evaluación integral debe ser dimensionado de forma holística e integrado al contexto con criterios claros, de fuentes confiables y concertado con todos los implicados, buscando una justa media y un estándar de evaluación establecido, para que el proceso sea objetivo y creíble. En consecuencia, si un estudiante, un profesor o un administrador obtiene resultados deficientes, ni uno ni otro es por sí solo responsable, sino que toda la unidad académica –administrador, profesor, estudiante, padres de familia, egresados– y gobierno somos responsables en alguna medida, en un contexto particular.

El propósito fundamental de este escrito es razonar sobre el ideal hacia donde debe ir el ejercicio de la evaluación integral objetiva: metodología, ética, filosofía, política y normatividad. Dicha reflexión supone considerar falencias fundamentales en la formación integral del sujeto -evaluador y evaluado-, entendida ésta como la estrecha relación que tienen las diferentes esferas del ser humano: la ontológica (biológica y psicológica), la política, la económica, la social, la cultural, la tecnológica y la ambiental; las cuales se articulan con los principios esenciales de la formación integral: el ser, el hacer, el servir y el trascender.

De acuerdo con este planteamiento, debemos formular y responder la siguiente pregunta: ¿Qué tanto se acerca lo teórico de la evaluación integral y objetiva del desempeño profesoral, del cual hace parte esencial la educación y la formación integral de todos los actores del SUD, a la práctica cotidiana de dicho desempeño en la Universidad de Antioquia?

### **Principales enfoques del problema**

El objetivo del proceso de gestión del supuesto SUD actual de la U. de A. para lograr la excelencia académica en el contexto local y nacional pareciera tener deficiencias, debido a que éste no evidencia una atención plena al desarrollo integral de la dimensión humana en cada unidad académica. Entendiendo que la calidad de la evaluación es un producto de las personas que trabajan en ella y es un proceso sistémico continuo para todos los sectores involucrados en la unidad académica -profesores, estudiantes, familia, egresados y administradores-. La evaluación como proceso integral y sistémico en el país y en la U. de A. es imperfecta, aunque la perfección no se alcanza porque es humana. Sin embargo, el proceso plantea interrogantes, enlazados unos con otros, generando árboles y bosques de

situaciones entrelazadas poco claras, inmersas en un proceso administrativo central poco articulado con las diferentes unidades académicas, que pareciera ignorar o desconocer la necesidad de observar, controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión del desempeño profesoral con equidad de competencias en cada unidad académica. El proceso implica motivar, propiciar, facilitar y generar condiciones de actitud y aptitud que posibiliten transformación cultural positiva en la comunidad académica, la cual se construye en la relación cara a cara con el otro, respetando la diferencia. Esto, con el fin de establecer si se cumplen o no los objetivos que plantea el sistema.

La calidad de la evaluación integral del desempeño profesoral se debe centrar en evaluar los resultados cualitativos y cuantitativos, su impacto en pregrado, en posgrado y en la comunidad, desde el ciudadano responsable y comprometido con la universidad y la sociedad, buscando una mayor rentabilidad social con eficiencia, competitividad y calidad humana, para contribuir con la formación de más y mejores ciudadanos; considerando que la calidad total es de sujetos. Ella es un problema de relación complicada, de flexibilidad y de diversidad porque tiene dificultades ideológicas, afectivas y de poder, las cuales son semejantes a los conflictos de la ciudadanía.

Las deficiencias esenciales de la evaluación integral del desempeño profesoral en la Universidad de Antioquia, por observación empírica, se pueden enfocar desde las siguientes consideraciones:

- El deficiente proceso holístico de la evaluación, por la falta de un verdadero SUD que evalúe con equidad, concertación y mantenga el proceso continuo para tener consistencia y confiabilidad por toda la comunidad universitaria.

- La visión generalizada y simple de la evaluación por la mayoría de los evaluadores, lo cual no tiene sentido si ésta es objeto cultural, por lo que se requiere dialogar con varias partes del sistema, según la competencia ciudadana. Ella se hace más difícil cuando el orden de lo técnico y simple categoriza como bueno, regular o malo el desempeño profesoral y estudiantil por varias fuentes, no lo suficientemente confiables, precisas y concertadas.
- Debe ser más equitativa, fortaleciendo la evaluación holística de profesores, administradores y estudiantes comprometidos de forma responsable con sus derechos y deberes, en igualdad de condiciones y de manera efectiva y coherente.
- El enfoque de la evaluación se orienta hacia unos límites que conduce a clasificarla para obtener resultados positivos, pero dicha categorización debe ser formativa para buscar acuerdos entre todos los involucrados, promoviendo una dirección de mejoramiento de la calidad del desempeño profesoral, mediante un plan de acción, enmarcado en el Plan de Desarrollo de la Universidad y de la unidad académica.
- La calidad de la evaluación debe ser el eje articulador de toda estructuración y sistema organizacional de un auténtico SUD y necesariamente debe evaluar la gestión administrativa por las personas a su cargo, en términos de resultados e impacto obtenido con el objeto de identificar las fortalezas y las acciones de mejoramiento continuo, en función de la satisfacción del cliente -el estudiante- y en general de la comunidad educativa, analizando los aspectos que se hacen bien para replicarlos y mejorarlos.
- Las actividades humanas de mayor envergadura, como la educación y la

formación integral, giran en torno a los grandes valores; se requiere superar la educación individualista –sólo de contenidos– por una educación sistémica de procesos humanos, éticos, políticos, culturales, sociales, ambientales, entre otros. La ética tiene como objeto la interpretación de lo que está bien y lo que está mal en las acciones del desempeño profesoral. Desde la visión de aquellas acciones que el profesor, el investigador, el estudiante o el administrador deberían hacer, no debería hacer, qué pueden hacer o dejar de hacer para el mejoramiento del sujeto, de la comunidad educativa y de la sociedad.

### **Retos y percepción de la evaluación en la Universidad de Antioquia**

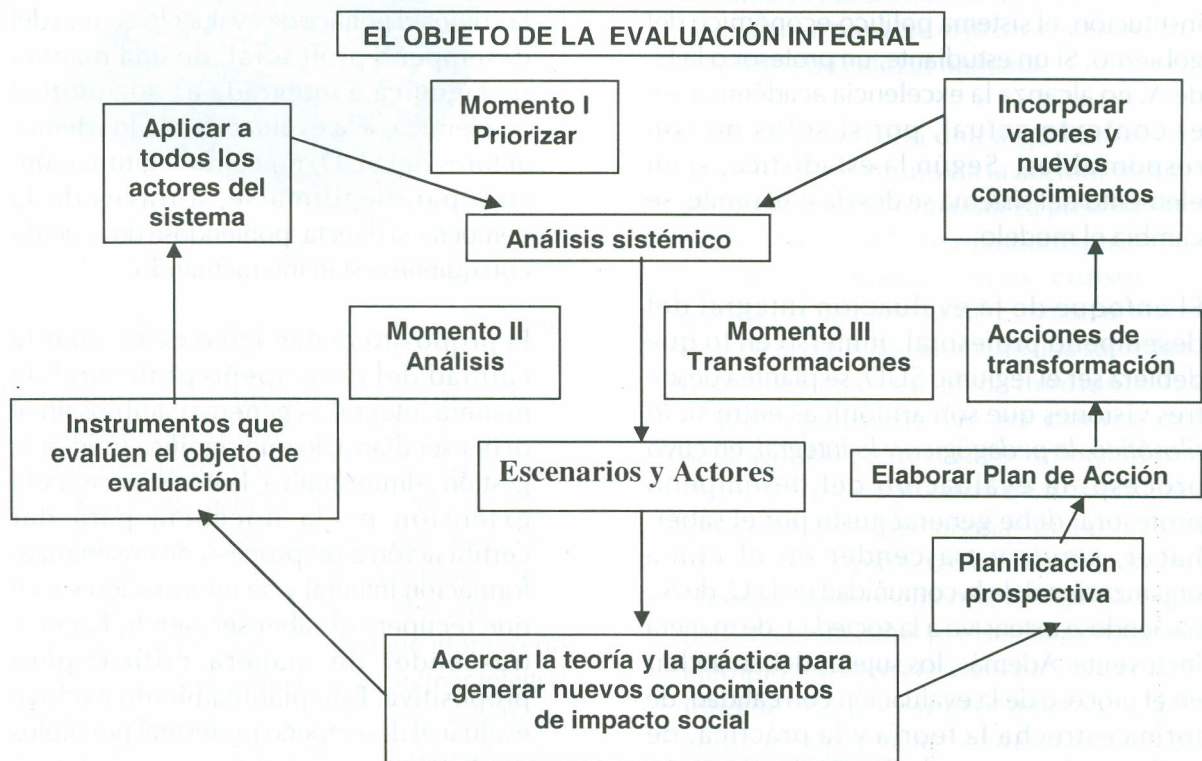
El panorama de la evaluación integral como un procedimiento administrativo importante de un efectivo SUD con objetivos, plan de desarrollo, estructura, organización y modelos, son elementos e instrumentos que deben interactuar y retroalimentar todos los procesos de los subsistemas, formando parte de un objeto de evaluación complejo (ver figura). Dicho sistema debe proporcionar una comunicación completa, fluida y directa que sea efectiva con todas las unidades académicas para dar directrices claras, precisas y oportunas. Además de promover la autorregulación y el esfuerzo continuo por circunscribirse dentro de la cultura de la comunidad universitaria.

El auténtico SUD debe promover la idea de que el sujeto es susceptible de mejorar y valorar el desempeño profesoral, según condiciones y oportunidades del entorno, con la finalidad de promover la formación integral de sus clientes –comunidad académica- inmersos en él. El proceso debe incluir el suministro de medios, recursos y límites para ello. Por tanto, debe ser

de interés del plan de desarrollo de la gestión administrativa en concertación con los demás actores, diseñar, formular, desarrollar, describir y analizar elementos e instrumentos alternativos que evalúen dicho proceso de

manera integral. Ello con el fin de corregir falencias, como por ejemplo, ponderar la evaluación del desempeño de un profesor en una sola actividad como la docencia, desconociendo el estatuto profesoral y el

**Percepción de la calidad de evaluación de un fidedigno Sistema de Docencia Integral en la Universidad de Antioquia**



Decreto 1279 que consideran el desempeño profesoral, no es sólo en este eje. Además, es inequitativo evaluar con la misma ponderación a un profesor que sólo desarrolla como única actividad la docencia o la investigación, comparado con el desempeño de otro profesor que desarrolla actividades en diferentes ejes del desempeño profesoral, de manera integral e interdisciplinaria -docencia, investigación, administración y extensión-. El Decreto 1279, contempla evaluar y estimular el desempeño destacado en docencia o en extensión, de manera independiente en lo realmente

ejecutado y pertinente, según el plan de trabajo acordado en cada caso en particular.

En consecuencia, dicho proceso implica razonar medidas correctivas y formativas, conducentes a participar sujetos, discursos y practicas favorables para el sistema, buscando transformaciones constructivas que sean comunes y contribuyan al bienestar y a la convivencia colectiva en la universidad.

Este modelo de evaluación integral de un auténtico SUD se orienta a la necesidad de

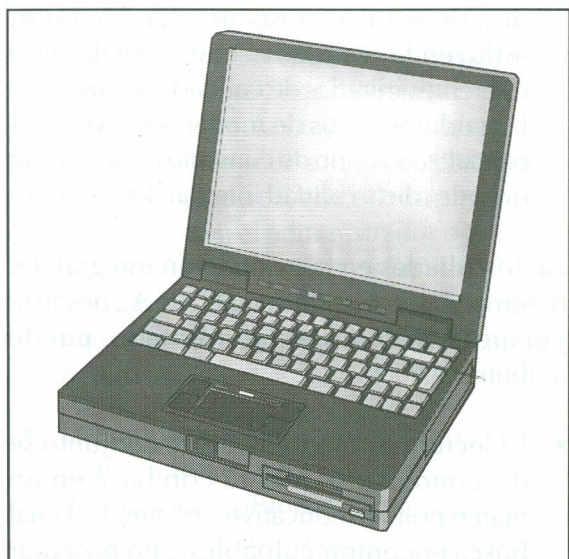
diseñar indicadores que evalúen la calidad de todos los sujetos implicados en el sistema por el conjunto de los sujetos que forman el sistema, con el propósito de mejorar y defender la educación pública con calidad, respetar referentes cuantitativos y cualitativos, y establecer grado de responsabilidad de cada uno de los involucrados, incluyendo el entorno familiar, los administradores, la institución, el sistema político-económico del gobierno. Si un estudiante, un profesor o la U. de A. no alcanza la excelencia académica, en el contexto actual, por si solos no son responsables. Según la estadística, si un elemento del sistema se desvía o se omite, se cambia el modelo.

El enfoque de la evaluación integral del desempeño profesoral, inmerso en lo que debiera ser el legítimo SUD, se plantea desde tres visiones que son armónicas entre sí: *lo filosófico, lo pedagógico y lo integral*, en cuyo proceso, la evaluación del desempeño profesoral debe generar gusto por el saber: hacer, servir y trascender en el clima organizacional de la comunidad de la U. de A., haciéndose extensivo a la sociedad, de manera incluyente. Además, los sujetos deben incluir en el proceso de la evaluación con calidad, de forma estrecha la teoría y la práctica, de manera clara con el objeto de alcanzar excelencia académica con base a parámetros reales en el contexto de la universidad y del país. Dicha evaluación debe ser capaz de mejorar la información y el proceso enseñanza-aprendizaje de las personas que contribuyen a dar respuestas a necesidades de la sociedad, pensando en la diversidad alrededor de diálogos de saberes.

Esta perspectiva compleja, implica ajustar y adoptar modelos de evaluación integral que posea métodos particulares de análisis del desempeño profesoral que permita dimensionar la calidad de la evaluación desde:

☑ *Lo pedagógico*. En donde la evaluación de cada saber y de cada práctica del desempeño profesoral debe ser flexibilizada y orientada a fortalecer cambios significativos, articulando lo teórico con la práctica, para que la evaluación sea eficiente y oportuna desde la docencia, la investigación, la extensión y la administración. La evaluación integral depende de la voluntad política de evaluar lo común del desempeño profesoral, de una manera pedagógica e integrada a cada unidad académica, a la evaluación de los demás actores del SUD, no como legitimación, sino para legitimarse, a través de la democracia directa, poniéndose de acuerdo con quienes están interactuando.

El propósito pedagógico de evaluar la calidad del desempeño profesoral de manera integral es generar cambios en el deber ser diario, lo que significa irradiar la gestión administrativa, la investigación y la extensión en la docencia para dar certificación a un proceso de enseñanza-formación integral y de información social que recupere el saber ser, servir, hacer y trascender de manera crítica, pero propositiva. Este planteamiento excluye evaluar el desempeño profesoral por títulos de hiperespecialización que no se practiquen evidentemente en pregrado y posgrado en el día a día, o evaluar por el conocimiento más teórico que práctico como recetario memorístico y retardatario. Por el contrario, se propone fomentar la creatividad de conceptos, prácticas y flexibilización del pensamiento y del conocimiento, desde el aula de clase hacia la comunidad, según necesidades de cada disciplina. Además de autoevaluarnos, autocriticarnos y preguntarnos: ¿Qué es lo mejor que tenemos y deseamos desde la disciplina, del ser, hacer, servir y trascender? Es decir fomentar lo mejor de la



vida y de sí mismo, desde un saber que interactúa con otros saberes. Es hacer sinfonía entre las diferentes voces de la interdisciplinariedad, conectando la responsabilidad y el compromiso con los deberes y derechos en el proceso complejo de enseñanza-aprendizaje para que cada sujeto inmerso en la colectividad sea capaz de educarse con calidad y desarrollarse integralmente como ciudadano idóneo con dignidad en una práctica disciplinar integral y equilibrada, cuya esencia es la cultura, armonizada con las siguientes dimensiones:

☑ *Lo ético.* Desde la mirada de la interrelación que tiene ésta con la práctica diaria de los deberes y derechos de todos los actores de un eficaz SUD en los diferentes roles que desempeña con un sentido lógico de la realidad del contexto. Además de su importancia para fortalecer los valores individuales, culturales y sociales del sujeto, y su capacidad de conducirse conforme a la ejemplaridad demostrada por el dominio de una teoría de valores implícita en su gestión directiva y pedagógica. Las condiciones mínimas que debiera cumplir el SUD, entendido como un equipo, es entre otras,

propiciar la existencia de una estructura organizacional plana y flexible, con valores y visión compartidas. Donde la lealtad, la aceptación, el optimismo, la colaboración, el respeto, la confianza, la cohesión, el logro de metas, el cumplimiento de responsabilidades y compromisos, la dedicación, el respeto por la dignidad humana y el acuerdo son elementos indispensables para su óptimo desenvolvimiento con calidad humana.

La Ética desarrolla una argumentación persuasiva, que mueve a la acción, con un lenguaje propio de naturaleza prescriptiva, expresado mediante mandatos, instrucciones, recomendaciones, consejos o mediante juicios de valor. Esto con el fin de superar la crisis de valores de una sociedad, reseñada casi a diario, mediante las prácticas antipáticas en contra del desempeño profesoral y la formación integral, como modos de agravar las desigualdades y la marginación social. Por esto, los códigos de ética, se pueden presentar como elementos de equidad, que deben ser reflejados en el legítimo SUD, por ejemplo, promover el desarrollo humano integral con principios esenciales, tales como transparencia, solidaridad, respeto por la diferencia y la calidad entre otros, en el desempeño de funciones y secundario a éste, la competitividad y la efectividad. Donde la misión y visión del SUD integral, deben estar reflejadas en todos los actores involucrados en el sistema.

☑ *Lo moral.* Según la cual, cada uno quiere actuar bien, aun cuando los demás no actúen bien, sin temer ser el único que actúa moralmente. Esto es muy importante en el desempeño de la función profesional –disciplina– en el desempeño profesoral. Pero, ¿este elemento cómo puede ser reconocido objetivamente? ¿bajo qué



parámetros y quién los establece? No se contempla en el proceso de evaluación cómo se puede medir, ni quién puede realizar esta evaluación integral a todos actores de verdadero SUD.

☑ *Lo político.* Para el Estado la evaluación es un conjunto de criterios, planes, propagandas, proyectos, metodologías y recursos físicos, para poner en práctica sus políticas de gobierno y no políticas de estado social de derecho. Ellas son concretadas en el plan de desarrollo para llevar a cabo la meta fijada con competitividad, buscando mayor rentabilidad económica que social. Estas posturas son contradictorias con el paradigma de la calidad y de excelencia académica; pareciera que la política del gobierno fuese formar una fuerza de trabajo masivo barato disciplinar, bajo un dimensión que convencionalmente se toma como unidad de medida de autonomía pública que requiere ser cuestionada. Teniendo en cuenta que el proceso de la evaluación integral es para organizar áreas de la ciencia e implementar métodos alternativos que la mejoren, dentro de los lineamientos normativos vigentes, buscando un mejor impacto en el individuo y en la sociedad.

☑ *Lo humano.* Este enfoque busca el bienestar de los colectivos. Además que el efectivo SUD de la U. de A. adopte modelos de evaluación que tenga métodos particulares de análisis del proceso de la educación y formación integral con calidad de los sujetos como seres humanos, cuyo análisis e interpretación de resultados debe responder al deber ser, hacer, servir y trascender, articulado con los cambios dinámicos del desarrollo del ser, la política, la tecnologías, la cultura, la sociedad y el medio ambiente. Teniendo en cuenta que el grado de desarrollo y armonía entre cada

una de estas esferas del ser humano, influyen la realidad actual, concibiendo diferentes miradas de calidad que favorece los códigos éticos de modelos estadísticos parcializados y no de conjunto para explicar un todo, de la calidad integral del sistema.

La dificultades en la evaluación integral del desempeño profesoral en la U. de A., desde la perspectiva compleja presentada, puede atribuirse a que:

- La lectura y comprensión de conjunto se desconoce o se ignora con base en un marco político educativo unilateral, el cual busca encontrar culpables y no procurar opciones de solución formativa. Además no se discute factores asociados al sistema docente, tales como: salto educativo, profesores calificados y no calificados, sin tener en cuenta: la competencia y el perfil académico más adecuado del individuo, según la necesidad de cada unidad académica, la universidad pluralista, la integración de sectores y la evaluación de políticas precisas que favorezcan al sistema –principalmente en el nombramiento de profesores de cátedra–; dotación física adecuada, acorde con el aumento de cobertura, mayor jornada, plan educativo de formación ética en ciudadanía y para la paz, transversal a todos los programas. Esto conduce a la carencia de criterios claros, precisos y objetivos para seleccionar profesores e investigadores que orienten la investigación, la aplicación de los resultados de la investigación y la posibilidad de hacer investigación interdisciplinaria, con el propósito de contribuir a resolver necesidades de la sociedad más que responder a los significados e intereses particulares de cada sujeto. Todas estas variables, entre otras, hacen muy compleja la discusión dialógica en el interior de cada unidad académica.

- La mirada de la evaluación sistémica e integral del desempeño profesoral es muy limitada y reduccionista, desde lo conceptual. En la mayoría de los casos se toma como un todo arbitrario; por ejemplo el profesor no aprueba al educando, pero una prueba sí; el administrador no aprueba al profesor, pero los estudiantes sí lo aprueban. Por estas razones se necesita llamar a todos los puntos de vista, para ser neutros.
- La homogenización que impone el Decreto 2566, a través de exámenes y pruebas, dificulta la profundización de puntos de discusión y análisis para proponer, desarrollar y consolidar la mentalidad de emprender, limitando la autonomía universitaria, el proceso complejo de enseñanza-aprendizaje y la formación integral de aprender a aprender o aprender haciendo, puntos de reflexión en la región.
- El real SUD debe reflejar más compromiso, análisis, entendimiento y más comprensión profunda de la evaluación de los estudiantes, profesores y administradores, desde diferentes visiones de mundo, para a partir de ella generar en el proceso complejo evaluativo el qué evaluar, quién evalúa, cómo evaluar y para qué evaluar. Estas inquietudes se matizan con estándares disciplinarios, posibilitando o marcando indicadores que no miden el impacto en los estudiantes, ni en la comunidad universitaria, ni en la sociedad.
- Estandarizar referentes básicos esenciales e indicadores para evaluar el desempeño profesoral, con el fin de estructurar políticas educativas en beneficio del bienestar colectivo de la comunidad académica, que respondan a unos propósitos mediante el procesamiento de datos, la comprensión, la interpretación y análisis de los de resultados que respondan al deber ser,

hacer, servir y trascender, además de medir su impacto en la sociedad.

- ☑ *Lo social.* Las personas que hacen la apreciación de la evaluación deben mirar una parte individual dentro de otras partes colectivas que construyen un tejido complejo, considerando que la evaluación es objeto cultural. Por tanto, el SUD de la U. de A. debe ser integral, integrado al contexto local, desde las necesidades de la sociedad, a través de un subsistema que planea, controle, haga seguimiento y evalúe, cuestionándose: ¿cuál es el objeto que se va a evaluar?, logro académico, logro cognitivo, logro conjuntivo o logro de competencias? Para lo cual se requiere dialogar con el perfil y la competencia disciplinar del sujeto en la unidad académica, que requiere la sociedad. Esto podría resultar más fácil de valorar que evaluar en términos de categoría de bueno, regular o malo en el orden de los tecnicismos que quiere discriminar y categorizar. El proceso sistémico del SUD debe evaluar información de fuentes confiables, ser preciso y claro para ser creíble, legítimo y sobre todo para acompañar al otro, en lo que quiere. Este proceso evaluativo de la calidad, debe garantizar, la continuidad del objeto de evaluación y no debe perder la sistematización y la relación con el otro. Por esto, la evaluación del desempeño profesoral, debe examinarse como logro académico, cognitivo y de competencia que sea oportuno y pertinente para el contexto socio-cultural.
- ☑ *Lo económico.* El modelo político-económico de gobierno que desvía el presupuesto de la educación y vulnera este derecho y servicio fundamental es poco claro en el marco social de derecho, de cómo funcionar con presupuestos tan

reducidos con calidad excelente y cómo racionalizar gastos. No tiene en cuenta la relación educación y necesidad de trabajo, ni da directrices claras de cómo ejecutar según prioridades y resultados. Por esto, esta discusión se plantea de manera fragmentada, por varios grupos con diferentes sentidos e intereses particulares, por ejemplo, desde el macro político y mercantilista de planeación nacional. Donde el desarrollo humano integral, sostenible y diverso; los logros académicos y cognitivos por competencias; el perfil profesional adecuado para administrar, según demanda de las necesidades sociales; los medios pedagógicos; la información completa y oportuna, pasan a un segundo plano, lo que parece asociarse con la disminución de la calidad en la administración y en la educación pública.

### Conclusiones

La evaluación integral del desempeño profesoral enmarcada en el positivo SUD debe asumir los siguientes retos y consideraciones para diseñar, formular y desarrollar una mejor evaluación con impacto en los estudiantes, profesores, administradores y en la sociedad.

- ☑ Referentes de agrado o disgusto, por lo que es imperfecta. Debe construir el mapa de navegación que oriente el norte del individuo y del colectivo. Entre más claro el objeto de la evaluación integral, éste le dará más carácter y fuerza de ser creíble y confiable.
- ☑ Orientarse primero hacia la meta previamente definida, teniendo en cuenta estándares preestablecidos para acercarse a la consistencia metodológica y para que la autoevaluación y la autocrítica agraden en sí mismas.
- ☑ Establecer un compromiso ético de doble vía entre evaluadores y evaluados. En este sentido, los administradores deben ser evaluados en equidad de parámetros y condiciones como a los demás estamentos de la universidad, acorde a un plan de trabajo y a un plan de desarrollo institucional. Definirle a cada uno de los involucrados de lo que debe ser responsable. Además de indagar el porcentaje de logros e impacto significativo a alcanzar en los evaluadores, evaluados y en la sociedad.
- ☑ La calidad de la evaluación integral del desempeño profesoral requiere ser ajustada a la construcción de un currículo participativo en cada institución, acorde a los fines de la educación y formación, a la visión, misión, objetivos y principios filosóficos de cada programa con flexibilidad ciudadana ideológica. Ella debe hacer sinfonía de diferentes voces para que se pueda conjugar en espacios de debate como en foros y seminarios, los cuales expresen diferentes posiciones y enfoques de paradigmas de calidad. El modelo estadístico evalúa lo que no se está enseñando; en la mayoría de los casos la prueba evalúa una tensión, cuya pauta evalúa algunas partes del proceso, diferente a evaluar el proceso en conjunto.
- ☑ Conocer y valorar el estado actual del SUD de la U. de A. como impacto de una política en el proceso complejo de enseñanza-aprendizaje, determinante en la educación y en la formación integral clara y precisa, al igual que los incentivos que respondan a la institución, desde la perspectiva de la acreditación, los programas, los profesores, los investigadores, los administradores y los estudiantes.

L