

ARTÍCULO

## FINES Y MODALIDADES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL NIVEL SUPERIOR EN MÉXICO

José María Arce Orozco

## Fines y modalidades de la evaluación docente en el nivel superior en México

### Resumen

A lo largo del artículo se exponen de manera breve la importancia y los fines de la evaluación docente que contempla diferentes modalidades de evaluación, en particular la evaluación por parte de los alumnos, que es la más utilizada en México, la de pares académicos, del jefe inmediato y de los directivos, para que en conjunto integren una evaluación más completa. La evaluación de profesores de nivel superior, permite establecer mecanismos de retroalimentación, que sirvan de base para el elaborar estrategias de intervención en la práctica docente y para el desarrollo profesional docente. Considerando que la evaluación de los profesores no es de sólo una ocasión, si no que es un proceso sistemático, continuo, integral e indispensable para contribuir a elevar la calidad de la educación en México.

**Palabras clave:** Evaluación docente, Fines de evaluación, Modalidades.

### Abstract

Throughout the article discusses briefly the importance and purposes of teacher evaluation that looks at different methods of evaluation, including evaluation by students, which is most used in Mexico, peer academic, immediate supervisor and managers, to jointly integrate a more complete assessment. The assessment of senior teachers, allows for feedback mechanisms as a basis for intervention strategies in teaching and teacher professional development. Whereas the evaluation of teachers is not only an opportunity, if not that is a systematic, continuous, integral and indispensable to help raise the quality of education in Mexico.

Key words: Teacher evaluation, Evaluation purposes, Modalities.

### Introducción

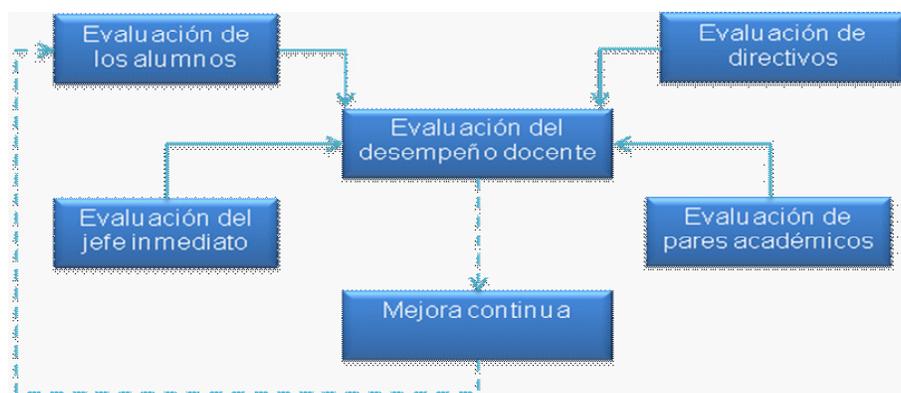
Al interior de una institución educativa el profesor es un actor fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De él se espera una actualización permanente en su campo de conocimiento y sus capacidades pedagógicas; un compromiso inalterable con sus alumnos y la institución que lo arroja, y una gran capacidad para transmitir actitudes positivas hacia quienes depositan en él la confianza de su formación profesional. En este sentido, la actividad de enseñar es una de las tareas más importantes que se realizan en la sociedad.

En la última década del siglo XX, el Sistema Educativo Mexicano ingresó a una nueva etapa de su desarrollo, con la aplicación de nuevas políticas educativas que detonaron un amplio proceso de reformas en la educación básica, las cuales fueron asimiladas en la educación en general, para incidir directamente en la formación de los docentes. Es así como las políticas educativas en México han dado pie a nuevas directrices para mejorar la calidad de la educación, lograr la excelencia académica y, por ende, alcanzar la eficiencia y la eficacia del propio sistema educativo.

En este contexto la evaluación del desempeño docente reviste una gran importancia en las

instituciones educativas. Tradicionalmente ha sido empleada para calificar al profesor en forma global, es decir, con la visión de si es “bueno” o “malo”, considerando sólo la opinión de los alumnos y careciendo generalmente de la retroalimentación con los demás profesores.

La evaluación docente debería considerar, además, la inclusión de la evaluación por parte de pares académicos, del jefe inmediato y de los directivos de la institución educativa (figura 1). Por lo tanto, es necesaria e imprescindible una propuesta integral de evaluación del desempeño docente, práctica y sencilla, en la que, como artífice del proceso de enseñanza-aprendizaje, el profesor sea considerado un elemento fundamental. Autores como García Jiménez, Gil Flores y Rodríguez Gómez (2000), Mateo, Escudero, De Miguel, Mora y Rodríguez Espinar (1996), Muñoz Cantero, Ríos de Deus y Abalde (2002), Nieto Gil (1996), Tejedor y García Valcárcel (1996) y Valdés (2000), han realizado estudios sobre el análisis de los fines, los factores y los modelos de evaluación del desempeño docente.



**Figura 1.** Propuesta de evaluación del desempeño docente.

## Fines de la evaluación del desempeño docente

En la actualidad la evaluación de la docencia cobra vital importancia para el desarrollo de cualquier institución educativa, debido a que el profesor es uno de los principales agentes del proceso de enseñanza-aprendizaje. La evaluación docente, por lo tanto, está estrechamente ligada a este proceso. No hay duda de que es necesaria la evaluación docente; sin embargo, ahora el problema se centra en cuál es su propósito, cuáles son las fuentes de información, quién la realiza y cuál es la metodología apropiada para su realización.

El sentido de la evaluación docente radica en conocer las capacidades y las habilidades del profesor en su desempeño, para de esta forma propiciar la retroalimentación, entre el profesor y la institución, que conlleve al mejoramiento de la eficacia escolar. Se deduce que la evaluación no es una sanción hacia el docente, en el sentido de “castigar” o “premiar”, sino un control permanente del proceso enseñanza-aprendizaje para mejorar continuamente la calidad educativa.

Tanto en la práctica de la evaluación del desempeño docente, como en la literatura especializada, se pueden identificar varios de los fines que se persiguen en este tipo de evaluación (Valdés, 2000), entre los que se pueden mencionar:

- Mejoramiento de la institución y de la enseñanza en el aula. Se busca un desarrollo educativo continuo, a lo largo del cual un docente puede mejorar. Existe una preferencia por las evaluaciones formativas en vez de las sumativas, y existe un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Cuando se integra eficazmente el desarrollo del personal, la evaluación del profesorado y la mejora de la escuela se obtienen con una mayor eficacia.
- Responsabilidad y desarrollo profesional. Parte de una fuerte visión de la enseñanza como profesión, con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para el profesor. Aún cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.
- Control administrativo. Considera la enseñanza como una situación de empleo, que requiere la supervisión y el control del maestro por parte de la unidad administrativa.
- Pago por merito. Se estima que los maestros necesitan el reconocimiento y la motivación que proporcionan los incrementos salariales. Ellos desean con frecuencia utilizar el rendimiento de los alumnos, como indicador del mérito para el que los aumentos de sueldo sirven de recompensa.

En esta línea se posiciona también Nieto Gil (1996), al señalar que la evaluación docente permitirá la mejora de la práctica de la enseñanza, viéndose reducidos el fracaso y la deserción escolar, además de acabar con los métodos didácticos que exigen esfuerzos inútiles tanto a alumnos como profesores y rendir cuentas a la sociedad sobre la labor del profesorado y la justificación de los gastos públicos. Por su parte Mateo et al. (1996), señalan que deben valorarse todas las tareas que el profesorado realiza en su labor como docente, poniendo de manifiesto la capacitación sobre los contenidos, la preparación para ponerlos en práctica, el método y el proceso de enseñanza, etcétera.

De acuerdo con lo anterior, es oportuno mencionar que existen diferentes modelos de evaluación del desempeño del maestro, identificados por la investigación educativa, tales como: modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva. Estos modelos evalúan del docente su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal, la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos, la capacidad para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula y la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

### **La opinión de los alumnos, el modelo más utilizado**

En la educación superior, son características las evaluaciones de estudios de caso, análisis de proyectos, tareas y otros productos. No obstante, también ocupan un lugar relevante la observación de ejecuciones específicas, sobre todo cuando los estudiantes se encuentran practicando inmersos en el campo laboral (Pimienta, 2008). En este contexto los docentes tienen desventajas con respecto a los alumnos ya que para su evaluación son considerados más factores que para un profesor. Así la evaluación docente, considerando la opinión de los

alumnos, es la que se ha utilizado más frecuentemente y sigue utilizándose en las instituciones universitarias nacionales y extranjeras, ya que se emplean prácticamente en todo el mundo (García, 2003). En este sentido, el uso del cuestionario para evaluar la docencia es común en los Estados Unidos de Norteamérica, Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Israel, Nigeria, India, Reino Unido, Holanda, Francia, España y México. En el estado de conocimiento de la producción realizada en México en la última década sobre evaluación de la docencia (Rueda Beltrán, 2008) se informa que en el 69% de las publicaciones el tema de investigación es la evaluación de tal actividad con base en la opinión de los alumnos. Desde la perspectiva del aprendizaje del alumno, es como mejor se valora la labor docente. El alumno distingue con facilidad una "buena" o "mala" actuación docente (Muñoz Cantero et al., 2002). Sin embargo, Tejedor y García Valcárcel (1996) reconoce que el criterio de referencia de los alumnos no debe de ser el único, pero es el más utilizado.

La evaluación docente debe ser congruente con el modelo educativo de la institución, con su filosofía y, en particular, con el perfil docente que la institución plantea de forma ideal, buscando interpretar de acuerdo al contexto y a los procesos que alumnos y profesores viven en el aula y fuera de ella. Ya que la sociología educativa plantea que las escuelas forman parte de un proceso social más amplio y, por lo mismo, deben juzgarse dentro de un contexto socioeconómico específico.

La evaluación docente a través de la opinión de los alumnos, habitualmente emplea cuestionarios de contexto para obtener de manera sistemática la opinión de los estudiantes sobre el desempeño de sus profesores. Estos cuestionarios generalmente contienen preguntas cerradas, aunque también pueden ser abiertas, o de ambos tipos.

Las principales críticas a la evaluación de la docencia por medio de este enfoque, se centran en la validez y la confiabilidad de los instrumentos que se utilizan para obtener la información de los estudiantes. Algunos autores cuestionan el uso de esta fuente de información, ya que argumentan que la visión de los estudiantes es parcial y subjetiva, por lo que piensan que su opinión no refleja de forma clara el desempeño del profesor.

Por otro lado, es importante no dejar de lado los factores extraclase (familia, grupos de amigos, nivel socioeconómico, etcétera) que afectan la evaluación docente. Al respecto, García et al. (2000) señala: en relación con las características del profesor, el efecto de su producción en investigación, género, edad, experiencia y manera de asignar notas es mínimo. Sin embargo, las características de personalidad del profesor juegan un papel preponderante en la evaluación de su efectividad docente. En relación con las características de los cursos y la disciplina, el interés previo por el curso, nivel en que se imparte y tamaño del grupo, también afecta la efectividad docente, pero su efecto es relativamente menor. Si bien no se puede ignorar que los factores extraclase afectan la efectividad docente, diversas investigaciones han concluido que el rendimiento o aprendizaje que logra el alumno en el curso, es la variable que más afecta la efectividad del docente (Cohen, 1981), es decir, lo que más valoran los alumnos al evaluar el desempeño del profesor es lo aprendido en el curso.

Según Hanushek (2005) la mejor forma de elevar el rendimiento de los alumnos es mejorando el desempeño de los profesores. Al respecto, Rivkin, Hanushek y Kain (2005) presentan estimaciones de diferencias en la calidad de los profesores con base en los resultados de los estudiantes.

De forma general, los cuestionarios de contexto que responden los alumnos en la evaluación del desempeño docente, deben de contener como base las siguientes dimensiones:

- Planeación del curso
- Preparación de la clase
- Metodología didáctica
- Actitud del profesor
- Evaluación de los alumnos
- Resultados de su labor educativa

Por su parte, Perrenoud (2008) señala que en una institución educativa, la evaluación se refiere a las conductas o a su producto, es decir, que el alumno sea un reflejo de un trabajo completo, donde se busca un desarrollo educativo continuo, desplegando sus capacidades y a su vez resaltando sus fortalezas y oportunidades para que las competencias se realicen con mayor eficiencia y eficacia.

## **Otras modalidades a considerar en la evaluación docente**

### **Evaluación de pares académicos**

La evaluación a través de pares académicos constituye un mecanismo cuyos orígenes pueden encontrarse en el campo científico. En este contexto, el par es el especialista en una materia específica, es el experto que puede dar un juicio fundado y vinculado con el tema de su especialidad. La evaluación por pares académicos, en este sentido, es considerada como un factor que aporta a la evaluación del desempeño docente información sustentada y orientada a los ideales básicos de una institución académica. De acuerdo con lo anterior, la evaluación por medio del par académico considera, de forma general, las siguientes dimensiones:

1. Conocimiento de la asignatura
2. Planeación didáctica
3. Evaluación de los aprendizajes
4. Desarrollo de material didáctico

### **Evaluación del jefe inmediato**

El jefe inmediato es aquella persona capaz de emitir una evaluación del desempeño de los docentes, con el fin de fomentar la eficacia, así como incrementar la calidad educativa, estimulando su desarrollo profesional. Con el objetivo principal de identificar el potencial de desarrollo de los profesores y estimular sus deseos de superación, guiando sus esfuerzos hacia la plena

7-xx

realización de sus posibilidades de mejoramiento.

En este sentido, la opinión que ejerce el jefe inmediato, como factor inherente a la evaluación del desempeño docente, deberá considerar los siguientes indicadores, entre otros:

1. Capacidades pedagógicas
2. Productividad y calidad de la enseñanza
3. Relaciones interpersonales
4. Desempeño de las tareas asignadas

### **Evaluación de directivos**

El personal directivo, como responsable de seguir el modelo educativo, también es considerado como un factor primordial en la evaluación docente, por lo que es de vital importancia reconocer formalmente las destrezas, habilidades y conocimientos demostrados por el docente, para propiciar el establecimiento de incentivos, destinados a satisfacer sus expectativas y a aumentar su grado de motivación en la institución educativa. Con ello se pueden determinar las necesidades de formación y desarrollo del profesional, para la mejor utilización de sus conocimientos, destrezas, habilidades y potencialidades.

A partir de esta evaluación los directivos podrán identificar las fortalezas y las debilidades de los docentes e identificar los factores que impiden el desarrollo de su labor docente y, con esto, implementar acciones tendientes a mejorar el desempeño de cada uno de ellos. En este contexto, la evaluación que realicen los directivos deberá contener, de forma general, los indicadores siguientes:

1. Planeación didáctica
2. Evaluación de los aprendizajes
3. Actualización profesional y docente
4. Proyectos de Investigación

Estas modalidades de evaluación, aunadas a la evaluación por parte de los alumnos deberán conformar una evaluación integral del personal docente, las cuales se verán como complementos y de esta forma poder tener una mejor visión del profesor.

### **Conclusiones**

En los últimos años mucho se ha hablado de la baja calidad educativa en México. Las pruebas de rendimiento académico nacionales y extranjeras han puesto de manifiesto los bajos resultados de los estudiantes, lo que ha motivado que el gobierno federal implemente programas para la mejora de la calidad educativa, tales como la Alianza por la Calidad de la Educación puesta en marcha en 2008 y que tiene como propósito impulsar una transformación del sistema educativo

nacional, en aras de la calidad y la productividad.

Ante esta situación de baja calidad educativa, el tema de la evaluación docente cobra un papel preponderante en el quehacer educativo. Los profesores deben ser evaluados como elementos directos del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como se está haciendo en la actualidad, en el caso de los estudiantes. Sin embargo, la evaluación docente no sólo debe servir para clasificar a los profesores en “buenos” o “malos”, ni como mecanismo de control y asignación de premios y castigos, sino que el resultado de la evaluación debe ser utilizada para identificar las fortalezas y las debilidades de los profesores.

La evaluación debe ser integral: contemplar las diversas modalidades de evaluación, tales como la autoevaluación, evaluación con pares académicos, evaluación por parte de los alumnos, del jefe inmediato y de los directivos, que en conjunto formen una evaluación completa, permitiendo establecer mecanismos de retroalimentación para los profesores y las instituciones, para desarrollar estrategias de intervención en la práctica docente.

La evaluación de los profesores no es de sólo una ocasión, si no que es un proceso sistemático y continuo, integrado por un conjunto de evaluaciones realizadas a través del tiempo para valorar de mejor manera el rendimiento de los docentes. Además, es indispensable que las instituciones educativas tomen en cuenta que los docentes necesitan programas de capacitación continúa en temas, tales como: conocimiento de la materia, competencias pedagógicas, estrategias de enseñanza, comunicación grupal, técnicas de evaluación, tecnologías de información, entre muchas otras.

Para contribuir a la mejora de la educación es indispensable que la evaluación docente sirva de base para el establecimiento de programas de formación académica, que promuevan el desarrollo profesional docente y el otorgamiento de premios e incentivos, para de esta forma mejorar la calidad educativa de la escuela y el sistema educativo en general, que tanto hace falta en el país.

## Bibliografía

Cohen, P.A. (1981). Student ratings of instruction and student achievement. *Review of Educational Research*, 51, 281-309.

García, J.M. (2003). Los pros y contras del empleo de los cuestionarios para evaluar al docente. *Revista de la Educación Superior*, 3, 79-87.

García Jiménez, E., Gil Flores, J. y Rodríguez Gómez, G. (2000). *Análisis Factorial*. Madrid: La Muralla.

Hanushek, E. (2005). *Resultados económicos y calidad escolar. Serie políticas educativas, 4*. Recuperado el 20 de febrero de 2010 de [http://archivos.ceneval.edu.mx/archivos\\_portal/1958/Politicaseducativas4.pdf](http://archivos.ceneval.edu.mx/archivos_portal/1958/Politicaseducativas4.pdf)

Mateo, J., Escudero, T., De Miguel, M., Mora, J.G. y Rodríguez Espinar, S. (1996). La Evaluación del profesorado. Un tema a debate. *Revista de Investigación Educativa*, 14, 73-94.

Muñoz Cantero, J.M., Ríos de Deus, M.P y Abalde, E. (2002). Evaluación Docente vs. Evaluación

de la Calidad. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, 8, 103-134.

Nieto Gil, J.M. (1996). *La Autoevaluación del Profesor. Cómo evaluar y mejorar su práctica docente*. Madrid: Escuela Española.

Perrenoud, P. (2008). *La Evaluación de los Alumnos. De la producción de la excelencia a la regulación de los aprendizajes*. Buenos Aires: Ediciones Colihue.

Pimienta, J. (2008). *Evaluación de los Aprendizajes. Un enfoque basado en competencias*. México: Editorial Pearson prentice hall.

Rivkin, S.G., Hanushek, E.A. y Kain, J.F. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica*, 73, 417-458.

Rueda Beltrán, M. (Coord.) (2008). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación, UNAM.

Tejedor, F.J. y García Valcárcel, A. (1996). Evaluación institucional en la Universidad. *Revista Galega de Pisopedagogía*. 6, 101-146.

Valdés, H. (2000, mayo). *Desarrollo escolar*. Documento presentado en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México.