

SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE. HACIA UN MODELO FORMATIVO E INTEGRAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR

VIRGINIA AGUILAR DAVIS

RESUMEN:

En las últimas décadas, la *Evaluación Docente* ha cobrado especial interés, ya que se reconoce cada vez más su importancia no sólo como mecanismo de control y verificación del desempeño, sino como un proceso que permite obtener información clara, precisa y confiable sobre las acciones que se emprenden en una institución educativa, lo cual lleva a un círculo de retroalimentación y toma de decisiones para alcanzar niveles de eficiencia y eficacia que permitan elevar la calidad de la enseñanza y fortalecer la formación docente. Por ello, la Universidad de Xalapa ha implementado un *Sistema de Evaluación Docente* que conjuga diferentes tipos de evaluación, diversifica técnicas e instrumentos, y permite la retroalimentación eficaz y oportuna del desempeño. Partiendo de un sistema común, la metodología puesta en práctica, permite diferenciar la metodología evaluadora de acuerdo con cada nivel y sistema. Desde el paradigma de la Investigación Evaluativa, la evaluación docente queda enmarcada en objetivos, un código ético; líneas, sublíneas, criterios e indicadores de evaluación, así como una guía para la metaevaluación. Entre las líneas de evaluación consideradas, están: desempeño frente a grupo, perfil profesional y experiencia en otros ámbitos laborales, actualización y cumplimiento con la institución. Los resultados hasta el momento, permiten corroborar el logro parcial de los objetivos, así como identificar las fortalezas y áreas de oportunidad del propio sistema, el cual constituye un aporte para las IES, así como para la comunidad académica interesada en la incorporación de la Evaluación como medio para elevar la calidad educativa.

PALABRAS CLAVE: evaluación, docencia, metodología, investigación, metaevaluación.

INTRODUCCIÓN

La presente se divide en 3 secciones. En la primera, se presentan brevemente las *Referencias conceptuales del proyecto*. En la segunda, se incluye la *Metodología de la Evaluación Docente*; en donde se presentan los objetivos, las líneas y orientaciones metodológicas.

Como tercera sección, se presenta la *Metaevaluación*, ofreciendo algunas sugerencias que permitirán realizar una valoración del proceso de evaluación realizado en cada uno de los

ámbitos mencionados en este diseño, así como retroalimentar, fortalecer y/o reorientar el propio proceso evaluador. Finalmente se presentan las conclusiones.

1. REFERENCIAS CONCEPTUALES

El término *evaluación* es de naturaleza polisémica, y su utilización en el contexto social suele ser diversa. Particularmente, se considera valiosa la aportación de Castillo (2002), quien define a la evaluación educativa como un proceso dirigido a la obtención de información, que permite formular juicios de valor y con base en ello tomar decisiones de mejora.

En cuanto a la evaluación de los centros, Casanova (1992, citada por Castillo; 2002) afirma que es conveniente tener claros los distintos tipos de evaluación que podemos emplear de acuerdo con nuestras finalidades. Para ello, sugiere seis formas de clasificar los tipos de evaluación:

- Por su finalidad o función (diagnóstica, formativa y sumativa)
- Por su extensión (global y parcial)
- Por los agentes evaluadores (autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación)
- Por el origen de los agentes evaluadores (interna y externa)
- Por su momento de aplicación (inicial, procesual y final)
- Por su normotipo (normativa y criterial)

Esta clasificación fue formulada a partir de la evaluación realizada en instituciones educativas, sin embargo su utilidad no se limita a ese ámbito, pues puede aplicarse también en la evaluación de otros ámbitos.

Particularmente, la *evaluación docente* se concibe como aquel proceso sistemático de valoración en torno al desempeño de los docentes en diferentes espacios y niveles educativos, que tiene como finalidad retroalimentar y mejorar tal desempeño.

Sin embargo, el “cristal con que se mire” al profesor, estará constituido por el enfoque teórico o corriente pedagógica que impere en la institución. Ya que en este caso, recurrimos al paradigma constructivista, habría que asumir de antemano las dificultades que conlleva la evaluación de un docente bajo este enfoque. En palabras de Flórez (2003) “Los profesores de la corriente constructivista son más difíciles de evaluar, porque inspirados por la espontaneidad y la autonomía del estudiante, dada por una enseñanza no transmisionista, es frecuente encontrar al profesor sin estudiantes, y a los estudiantes dispersos, realizando sus pesquisas sin profesor, fuera del aula y del colegio.”

2. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Objetivos

- Evaluar de manera integral la práctica docente, mediante la aplicación de un sistema formativo, ético, sistemático y flexible, que permita la retroalimentación constante.
- Contribuir a la creación de un perfil docente, basado en competencias agrupadas por nivel educativo y sistema, congruente con los principios teóricos y filosóficos de la institución, y a su vez adaptable a las características y necesidades de los demandantes del servicio educativo.
- Consolidar un modelo propio de evaluación docente, para la Universidad de Xalapa, bajo un enfoque de investigación evaluativa.
- Promover una cultura de evaluación docente que se caracterice por tener como finalidad la toma de decisiones académicas, mediante la implementación de procesos evaluativos éticos, válidos y confiables.

Código ético para la evaluación docente:

En la Universidad de Xalapa, los docentes tienen derecho a:

- Un razonable grado de discreción en la realización de sus trabajos
- Ser sujetos a decisiones sobre la base de evidencias
- Ser evaluados conforme a criterios relevantes y coherentes con respecto a los objetivos perseguidos
- Que se les notifique de los criterios, sistema y objetivos de la evaluación a la cual serán sujetos
- Conocer los resultados de su evaluación
- Expresar su opinión sobre los resultados de su evaluación por una vía significativa
- Una evaluación ordenada y oportuna
- Que la evaluación tenga carácter privado y confidencial
- Participar en su propia evaluación por medio de la autoevaluación

Paradigma

Investigación evaluativa.

Descripción de la metodología

La metodología que se propone para cada nivel y sistema, será guiada por el cuadro (1, ubicado, como el resto de los cuadros al final de este documento) denominado **“Orientaciones metodológicas para la evaluación docente”**, éste representa una propuesta operativa para la evaluación de los docentes, incluye una serie de sugerencias colocadas esquemáticamente, lo cual permitirá identificar rápidamente diferentes tipos de evaluación, técnicas e instrumentos, así como los mecanismos de retroalimentación adecuados.

Descripción del cuadro

En los encabezados queda señalado quiénes serán los sujetos de evaluación; se menciona también que la aplicación del modelo corresponde a un período temporalmente delimitado.

El cuadro está conformado por seis columnas; la primera corresponde a las líneas de evaluación consideradas en función del desempeño docente: desempeño frente a grupo, perfil profesional, actualización y cumplimiento con la institución.

La segunda incluye los tipos de evaluación a utilizarse, y se subdivide en dos columnas que incluyen las clasificaciones empleadas. En la tercera, están incluidos los sujetos evaluadores, es decir, aquellas personas que serán portadoras de la información y/o aplicadoras del instrumento de evaluación.

En la cuarta y quinta columnas, quedan especificadas tanto las técnicas de recolección de información, como los instrumentos. La última columna incluye sugerencias en función de las líneas de evaluación, que permitirán retroalimentar a los evaluados, así como tomar decisiones de mejora.

Descripción por líneas de evaluación

a) Desempeño frente a grupo

La evaluación de esta línea será criterial e interna. Criterial, pues está basada en indicadores previamente establecidos y de aplicación general para los docentes evaluados; interna, puesto que tales parámetros y la ejecución de todo el proceso completo de la evaluación están organizados por sujetos de la propia institución y para uso exclusivo de ella.

Se sugieren tres etapas, la primera será inicial pues será realizada durante el segundo mes del semestre. Su finalidad será establecer un diagnóstico para determinar las características del trabajo docente en esta primera etapa. Por los agentes evaluadores se le denomina heteroevaluación, pues será realizada unidireccionalmente (de evaluador a evaluado). Los sujetos informantes son los alumnos entrevistados por el personal asignado.

La segunda etapa se denomina procesual, lo cual indica que será realizada de manera continua o periódica durante el semestre, excepto el primer y último mes. Por su finalidad será formativa, ya que durante el proceso de evaluación será posible retroalimentar al docente a fin de que tenga conocimiento de las fortalezas y debilidades en su desempeño. En esta etapa se sugiere la heteroevaluación, lo cual implica una evaluación unidireccional empleando como técnica, la observación estructurada.

La tercera etapa será final, se realizará durante el último mes del semestre. En esta etapa la evaluación tendrá un carácter sumativo, pues la información recopilada podrá ser empleada para tomar diferentes tipos de decisiones, entre ellas la actualización profesional, estímulos al desempeño, recontractación, movilidad y permanencia del docente. En este momento será empleada tanto la heteroevaluación como la autoevaluación. La primera, por medio de una encuesta aplicada por el personal asignado a los alumnos. La segunda, por medio de una autoevaluación.

Los mecanismos para la retroalimentación de los docentes se encuentran especificados en la última columna.

b) Perfil profesional y experiencia en otros ámbitos laborales

Por su momento de aplicación es inicial, pues se realiza antes de iniciar el semestre. Su función es establecer un diagnóstico así como seleccionar a la plantilla docente. Se considera criterial e interna por las razones expuestas en la primera línea de evaluación. Será una heteroevaluación (unidireccional). Se realizará una revisión documental y una entrevista estructurada.

c) Actualización

Por su momento es una evaluación final, pues se realiza el último mes del semestre o al concluir el mismo. Es criterial e interna, así como sumativa. Será heteroevaluación, a través de una revisión de la documentación presentada por el docente.

Uno de los mecanismos de retroalimentación sugeridos para las dos últimas líneas de evaluación expuestas será una certificación (institucional).

d) Cumplimiento con la institución

Esta línea es evaluada de manera procesual; también es formativa porque las autoridades correspondientes estarán en posibilidad de acercarse al docente durante el semestre para retroalimentarlo. Asimismo, el docente a través del SIREC podrá tener acceso a su propia información en el momento en que lo desee.

También se considera una evaluación final, pues una vez concluido el semestre será realizado un recuento del cumplimiento general del docente. Su finalidad será sumativa.

Cabe mencionar que los porcentajes para la calificación y acreditación de los docentes serán determinados por las autoridades de la institución, quienes decidirán el valor de cada una de las líneas de evaluación.

En el cuadro 2 se presentan las líneas de evaluación para el caso del nivel licenciatura, sistema escolarizado.

3. META-EVALUACIÓN

Stufflebeam (1969) la define como un proceso que busca evaluar y describir una actividad de evaluación, así como también juzgarla bajo ciertos criterios que caracterizan a una “buena evaluación”. Tiene como propósito ayudar a los evaluadores a mejorar su práctica, ya que se centra en los problemas metodológicos, provee información en relación a la calidad de los estudios evaluativos bajo ciertos estándares (Centeno; 2002:9).

Se propone una metaevaluación final y sumativa. Los criterios se presentan en el cuadro 3.

CONCLUSIONES

El Sistema de Evaluación creado para la Universidad de Xalapa, constituye un aporte para las IES, así como para la comunidad académica interesada en la incorporación de la Evaluación como medio para elevar la calidad.

Como resultados generales, a un año de haber iniciado la operación del sistema, es posible señalar las debilidades y áreas de oportunidad siguientes:

- El docente universitario, no está acostumbrado a la autoevaluación, por lo que en algunos casos esta acción es omitida o utilizada inadecuadamente.
- Se ha observado resistencia de algunos docentes para ser observados en clase, o quejas referentes a la actitud del observador.
- No existe un programa formal de capacitación para los evaluadores.
- Aún no se cuenta con los recursos suficientes para crear y operar el SIREC, por lo cual la captura y procesamiento de datos se ha realizado de manera mayormente manual. Además no es suficiente el personal responsable de esta tarea.
- Se han presentado algunos errores humanos en el manejo de información.

Por otra parte, se han detectado las fortalezas siguientes:

- La lógica y diseño de la metodología para la evaluación, ha sido clara permitiendo la organización y funcionamiento de las actividades evaluadoras en tiempo y forma.
- La mayoría de los docentes muestran interés por ser evaluados y conocer los resultados de dicho proceso.
- Se han involucrado en esta tarea otras áreas de la universidad
- La captura electrónica de los datos por parte de los alumnos ha agilizado el proceso

- Los docentes muestran satisfacción por conocer los instrumentos de evaluación antes de iniciar el proceso, así como por sus resultados en general
- La participación docente, ha permitido iniciar el proceso de actualización del banco de reactivos.
- Se han alcanzado, de manera parcial, los objetivos propuestos.

Con base en ello, la Universidad de Xalapa se ha propuesto como metas a corto y mediano plazo:

- Mejorar el programa de capacitación del personal, con la finalidad de reducir al máximo los errores humanos, pero sobre todo de fortalecer una cultura evaluadora en la institución
- Profundizar en los datos cualitativos de la evaluación
- Iniciar prácticas de evaluación en otros ámbitos: institucional y del aprendizaje

REFERENCIAS

- Casanova, Ma. Antonia (1992). *La evaluación, garantía de calidad para el centro educativo*, España: SEP-Cooperación Española. Biblioteca Normalista.
- Casanova, Ma. Antonia (1998). *La evaluación educativa. Escuela básica*, España: SEP-Cooperación Española. Biblioteca Normalista.
- Castillo Arredondo, Santiago (2002). *Compromisos de la evaluación educativa*, España: Pearson-Prentice Hall.
- Flórez Ochoa, Rafael (2000). *Evaluación pedagógica y cognición*, Colombia: Mc Graw Hill.
- García Ramos, José Manuel (2000). *Bases pedagógicas de la evaluación. Guía práctica para educadores*, España: Síntesis.
- Loredo E., Javier (2000). *Evaluación de la práctica docente en educación superior*, México: Porrúa/ Universidad Anáhuac.

- Martínez M., Catalina (1996). *Evaluación de programas educativos. Investigación evaluativa*, Madrid: Cuadernos de la UNED.
- Olmedo, Javier (1979). "La evaluación educativa"; en varios autores *Evaluación Educativa*, México: UPN.
- Santos Guerra, Miguel A. (2000). *La Evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*, México: Ediciones Aljibe.
- Valenzuela G., Jaime Ricardo (2004). *Evaluación de instituciones educativas*, México: Trillas/ITESM.
- Weiss, Carol H. (1983). *Investigación evaluativa. Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción*, México: Trillas.

CUADROS Y ESQUEMAS

CUADRO 1. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE

SUJETOS DE EVALUACIÓN: DOCENTES SISTEMA: ESCOLARIZADO

NIVEL EDUCATIVO: LICENCIATURA

PERIODO DE APLICACIÓN: UN SEMESTRE ESCOLAR

LINEAS DE EVALUACIÓN	TIPO(S) DE EVALUACIÓN			EVALUADORES		TÉCNICA(S)	INSTRUMENTO(S)	MECANISMOS DE RETROALIMENTACIÓN
	POR SU MOMENTO DE APLICACIÓN	POR SU FINALIDAD, NORMATIVO Y AGENTES EVALUADORES		INFORMANTES	APLICADORES			
Desempeño frente a grupo	Inicial (primer mes del semestre)	Criterial e interna	Diagnóstica	Heteroevaluación	Alumnos	Personal asignado	Entrevista	Guión de entrevista
	Procesual mensualmente (excepto primer y último mes del semestre)		Formativa	Heteroevaluación	Personal asignado		Observación estructurada	Guía de observación
	Final (último mes del semestre)		Sumativa	Heteroevaluación	Alumnos		Encuesta	Cuestionario o escala
				Autoevaluación	Docentes		Encuesta	Cuestionario o escala

Perfil profesional y experiencia en otros ámbitos laborales	Inicial (antes de comenzar el semestre)	Criterial e interna	Diagnóstica y Sumativa	Heteroevaluación	Personal asignado	Revisión documental y entrevista	Guía o cuadro de registro Guía de entrevista	Informe
Formación docente	Capacitación procesual final (último mes del semestre o una vez concluido el mismo)		Sumativa			Revisión documental	Guía o cuadro de registro	a) Sistema de registro computarizado b) Certificación del docente por niveles, para su contratación
Cumplimiento con la institución	Procesual (A lo largo del semestre)		Formativa			Registro escrito	Guía o cuadro de registro	a) Informe b) Sistema de registro computarizado

CUADRO 2.

LÍNEA DE EVALUACIÓN	SUBLINEAS
Desempeño frente a grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudes - Vocación - Planeación -Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje - Habilidades para la comunicación - Empleo de materiales y recursos didácticos - Evaluación del aprendizaje
Perfil profesional y experiencia en otros ámbitos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de selección - Perfil - Formación para la docencia - Experiencia laboral
Actualización	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel interno - Nivel externo
Cumplimiento con la institución	<ul style="list-style-type: none"> - Administración escolar - Recursos humanos - Dirección académica

CUADRO 3

CRITERIOS	INDICADORES	PREGUNTAS
a) Criterios de factibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad metodológica - Posibilidad económica 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Es metodológicamente posible realizar esta evaluación y alcanzar los objetivos propuestos? - ¿Hay asignación de los recursos suficientes para hacer la evaluación?
b) Criterios de precisión	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad en los objetivos de evaluación - Confiabilidad y validez de los datos - Inferencias correctas en las conclusiones 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Los objetivos de la evaluación han sido planteados con claridad? - ¿Los datos recolectados son confiables y válidos? - ¿Son correctos los procesos empleados para inferir las conclusiones a partir de los datos?
c) Criterios de utilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Informes pertinentes - Informes oportunos - Uso y utilidad de los informes 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cada usuario recibe un informe adecuado al uso que le pretende dar? - ¿Los informes de evaluación se entregan a sus destinatarios de manera oportuna? - ¿Realmente están siendo utilizados para tomar decisiones los informes de la evaluación?
d) Criterios de ética	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento con normas legales - Cumplimiento con los códigos de ética y políticas establecidas - Respeto a los derechos humanos - Apego a la metodología establecida 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La evaluación se realiza cumpliendo con las normas legales existentes? - ¿La evaluación cumple con normas convencionalmente aceptadas por las comunidades académicas y profesionales? - ¿La evaluación se hace con respeto absoluto a los derechos humanos de los participantes?

Fuente: Adaptación de Valenzuela, 2004.