

LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA EN PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DESDE UNA PERSPECTIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL

MARTHA CRISTINA CHÁVEZ FAVELA
Universidad de Sonora

RESUMEN: Se presenta las propuestas elaboradas por organismos e investigadores internacionales y nacionales interesados en la evaluación

del profesor en el ámbito de la docencia sustentada en experiencias que han aportado valiosas formas de pensar en estrategias novedosas para un mejor perfil del docente. Por otro lado, impulsar que la docencia es tan relevante como el trabajo de investigación y difusión dentro de las instituciones de educación superior.

PALABRAS CLAVE: docencia, evaluación docente, educación superior
Introducción.

Introducción

Durante la primera década del siglo XXI diversos organismos internacionales entre los que se distinguen la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Banco Mundial (BM), publicaron estudios, reportes y recomendaciones en materia de evaluación, sobresaliendo los relacionados con la evaluación de los aprendizajes en estudiantes y del desempeño del profesorado. A continuación se retomará los puntos relevantes para la presente investigación:

A partir de las Conferencias Internacionales sobre la Educación Superior de 1998 y 2009, (organizadas por la UNESCO), se han formulado recomendaciones relativas a la labor del profesor, enmarcadas en las temáticas de calidad educativa y rendición de cuentas. Con relación a la calidad educativa, se hace hincapié que el profesor debe someterse a un proceso de admisión y un período de prueba, como condición para la

contratación. Por otro lado, se menciona que cuando un profesor ingresa a realizar funciones de docencia e investigación en educación superior, las evaluaciones contribuyen a motivar al principiante, además de constituir un medio para conseguir y mantener niveles profesionales adecuados y favorecer el desarrollo de las competencias del profesorado.

Para alcanzar la calidad educativa en las instituciones de educación superior es necesario según la UNESCO (1995), impulsar como estrategia, una enérgica política de formación docente, en la cual se establezca como prioridad el aprendizaje: enseñar a los alumnos a aprender, a tomar iniciativas, desaprender a ser entes receptivos. Para lograr lo anterior serán determinantes los aportes generados en la investigación educativa, la actualización y mejora de las competencias pedagógicas mediante programas de formación de personal que estimulen: 1. la innovación, 2. actualización permanente de los planes de estudio y 3. renovación de los métodos de enseñanza y aprendizaje.

La UNESCO hace hincapié en señalar que la docencia sea considerada una profesión que demanda una disposición de compromiso con la sociedad y en motivar al profesorado a participar e involucrarse en su continua actualización y capacitación. Por lo tanto para la UNESCO (2009), las instituciones de enseñanza superior deben garantizar que:

- La evaluación del profesorado sea considerada como parte de los procesos de enseñanza, aprendizaje e investigación, y que su principal función sea el desarrollo de las personas de acuerdo con sus intereses y capacidades;
- La evaluación por pares (profesor- profesor) se base únicamente en criterios académicos;
- Los procedimientos de evaluación tengan en cuenta la dificultad de apreciar la capacidad personal, que raras veces se manifiesta de forma constante y sin variaciones;
- Cuando se lleve a cabo una evaluación del profesorado por parte de estudiantes, pares o administradores, esta cumpla con los cánones de la cientificidad, procurando la objetividad;
- Que los criterios empleados y los resultados obtenidos se den a conocer a la(s) persona(s) interesada(s);
- Que los resultados de la evaluación sean considerados a la hora de reclasificar al profesor o mejorar sus condiciones laborales.

En respuesta a los requerimientos anteriores, los países están dando forma a políticas educativas dirigidas a implementar estrategias globales en materia de educación superior, que comprenden 13 áreas: globalización, masificación, gobernabilidad, equidad de acceso y diversificación, internacionalización y movilidad de los estudiantes, enseñanza, aprendizaje y currículo, garantía de calidad, financiamiento público y provisión privada, profesión académica, investigación, evolución futura de nuevas tecnologías e informática y el compromiso social (Altbach et al., 2009).

Otro organismo relevante en los sistemas educativos de las diferentes naciones es el Banco Mundial (BM), como punto de partida se menciona a la evaluación y certificación del profesorado en general y la promoción de todas aquellas medidas que contribuyan a la rendición de cuenta de profesores y directivos.

El objetivo general de la evaluación del profesorado según lo recomendado por los organismos internacionales, es el mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Estos organismos recomiendan el uso de varias técnicas e instrumentos que pueden utilizarse: observaciones en clases, entrevistas a profesores, portafolios, medidas del desempeño del estudiante, pruebas, cuestionarios y encuestas. Sin embargo la evaluación del profesor debe estar vinculada: 1. a las evaluaciones de los estudiantes hacia los profesores; 2. a las evaluaciones de rendimiento escolar y 3. a las evaluaciones del sistema educativo en su conjunto (OCDE 2009).

En una encuesta de la OCDE (2009a), a través de Teaching and Learning International Survey (TALIS) (Encuesta Internacional de la Enseñanza y Aprendizaje), realizada en 23 países con una muestra de profesores donde se indagó la opinión que los profesores tienen acerca del proceso de evaluación a su desempeño se encontró que para los profesores de las escuelas mexicana cuatro son los aspectos relevantes a considerar : 1. el conocimiento de la materia; 2. la gestión en el aula; 3. las relaciones con los estudiantes y; 4. los conocimientos pedagógicos.

Los resultados de TALIS sugieren que los profesores mexicanos están abiertos a ser evaluados: 1. si perciben que la evaluación retroalimenta su labor de enseñanza; 2. no poner en riesgo la seguridad del empleo; y 3. vinculado a oportunidades de desarrollo profesional.

Sin embargo, no existe un “modelo único” para evaluar al profesorado mexicano ni a nivel internacional. El esfuerzo por construir alternativas de evaluación pertinentes debe partir del reconocimiento de las experiencias nacionales e internacionales en la materia. Adaptar, integrar e implementar enfoques, metodologías e instrumentos que se ajusten a la realidad y diversidad del sistema educativo del país, son parte de la agenda pendiente en materia educativa.

La Secretaría de Educación Pública se propuso como meta “disponer en 2003 de un nuevo marco normativo del programa de estímulos al desempeño del personal docente” (SEP 2001- 2006), propósito que no se cumplió. Por su parte, la administración federal 2007-2012, al iniciar su ejercicio no presentó ningún diagnóstico ni aludió a la política de incentivos. En su programa sectorial indicó que se revisarían de manera integral las condiciones laborales y los estímulos al personal académico y se diseñarían los mecanismos para hacer posible la recuperación del salario, sin más especificaciones (SEP, 2007). En lo que corresponde a la evaluación de la docencia, fundamentalmente se lleva a cabo para lograr el reconocimiento de los programas educativos, lo que en el mejor de los casos y de aplicarse correctamente, solamente incluye una proporción relativamente minoritaria del total de programas. También se efectúa para continuar con la distribución de recursos adicionales al salario, a través del programa de incentivos, que queda bajo la responsabilidad de las instituciones y, en general, se reduce al cumplimiento de trámites administrativos. (Canales, 2008; Chávez, 2005)

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) define que para apreciar la calidad de una institución, de un programa educativo, de los profesores o de los estudiantes, es imprescindible llevar a cabo un proceso de evaluación. Sin embargo, el mejoramiento de la calidad no se desprende automáticamente de la evaluación. Es imposible actuar directamente sobre los problemas evidentes en IES, sin la mediación de sistemas de evaluación.

Para la ANUIES los modelos e instrumentos de evaluación son un medio que contribuye a mejorar, en todos y en cada uno de los espacios académicos, el trabajo institucional, y por lo tanto, otorga mayor certidumbre y direccionalidad a las decisiones de mejora de la calidad.

Contenido

En las últimas décadas investigadores de distintos países se han interesado por impulsar una investigación educativa de preferencia que fuere una de tipo formativa que sumativa y explorar otras formas y dimensiones de llevar a cabo la planeación, elaboración y puesta en marcha de las evaluaciones tomando en cuenta a todos los agentes involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje. Cano (2008), en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y en el contexto de los modelos curriculares por competencias, plantea la necesidad de generar un cambio en los procesos evaluativos, no sólo en los diseños o en las propuestas metodológicas para favorecer el desarrollo de las competencias específicas y transversales de cada institución superior. Jornet (2009), por otro lado, concibe que la evaluación debe formar parte de la vida colegiada lo que permitiría ir construyendo consensos acerca de la definición de propósitos y usos que se darán a los resultados de la evaluación. Una vez garantizada la validez interna del proceso evaluativo, se debe asegurar el uso adecuado de la información generada por la evaluación, así como la comunicación responsable y oportuna de los resultados.

Siguiendo con este mismo autor citado en el párrafo anterior, menciona que es muy importante que los docentes participen no sólo en la planeación de la evaluación, sino en los comités que se encarguen de la elaboración de diversos tipos de instrumentos para recabar la información. Por último el autor menciona que en términos de la evaluación docente, en el último año se ha planteado con más apertura la importancia de contar con un modelo de evaluación y de formación docente; también han surgido iniciativas por conformar cuerpos académicos dedicados a desarrollar líneas de investigación en torno a la evaluación de la docencia universitaria.

Por otro lado no se ha llegado a un consenso de que es un “buen profesor universitario” la priorización de una de las funciones sustantivas del profesor (la investigación, en detrimento de las otras dos), el predominio de los productos como principales indicadores del desempeño docente y la percepción de que la influencia de los grupos de poder ejercen su autoridad en los procesos de ingreso y promoción del profesorado Murillo Torrecilla (2008).

En el contexto nacional Mario Rueda ha sido sin duda una figura relevante en materia de investigaciones sobre la evaluación de la docencia y ocupa un lugar protagónico en el debate sobre las actividades o funciones atribuidas al personal docente

y sus posibles evaluaciones. En 1996 junto con Javier Nieto comparte la experiencia de implementar acciones de evaluación de la docencia universitaria en cuatro IES: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) y la Universidad Anáhuac (UA). Todas estas investigaciones comparten la intención de involucrar a los docentes en los procesos evaluativos, no sólo por razones estratégicas, sino por el reconocimiento de la dificultad y la importancia de la tarea.

Algunos resultados relevantes de estas investigaciones fueron las siguientes: El uso de una guía para recoger la opinión de los docentes y la disposición de la mayoría de los docentes consultados por participar en los proyectos. En cuanto a las dimensiones seleccionadas por los profesores, sobresalen el dominio de la materia y la capacidad académica; la preparación teórica y práctica y las competencias profesionales, las estrategias metodológicas y de comunicación. Con respecto a la conducción del proceso optaron por tres instancias: 1. la comisión especial con participación externa; 2. los órganos colegiados y; 3. la comisión especial interna.

Cuando se hace referencia al personal participante, sobresalen en orden de prioridad: los estudiantes, seguidos por los colegas, los propios profesores (autoevaluación) y los directivos.

Con respecto a los medios que consideran más adecuados, los profesores priorizaron: cuestionarios aplicados por alumnos, la observación directa de la clase y la autoevaluación.

Rueda (2001), junto con Díaz- Barriga (2001) y Díaz Pontones (2004), han presentado reflexiones sobre la existencia o no de una teoría unificada de la docencia, de igual manera se hace énfasis de que la teoría vinculada a la enseñanza y la evaluación docente proporciona los elementos para describir y buscar relaciones para comprender e interpretar y explicar o eventualmente predecir.

Una temática poco atendida y desarrollada en materia de evaluación es la relacionada con la cuestión ética, la cual se orientó en principio a dilucidar sobre los siguientes cuestionamientos: ¿la evaluación de la docencia debiera adoptar un enfoque de rendición de cuentas, de quién y con qué finalidad?, ¿se afectan los derechos de los

profesores cuando se evalúa su actividad profesional?, ¿tiene algún papel los procesos de evaluación docente en la salvaguarda del derecho de los estudiantes de contar con profesores bien preparados y cumplidos, o de recibir una educación de calidad?

Uno de los trabajos más relevantes por su amplitud y sus hallazgos es el realizado por Rueda, Luna, García y Loredo (2010), del cual se derivó la formulación de un diagnóstico sobre el estado de la evaluación de la docencia universitaria en México en 74 instituciones de educación superior públicas. A continuación se presentan las conclusiones más relevantes:

- a) La evaluación debe tomar en cuenta los aspectos políticos, los procesos administrativos y el uso de los resultados que deberán ser empleados principalmente para la mejora de la práctica docente, sin desconocer las exigencias ineludibles de otras instancias externas.
- b) Es necesario tomar una postura sobre la especificidad de las disciplinas que conforman los programas de formación profesional para reflejarla en la evaluación.
- c) No deberá de hacerse distinción del tipo de contratación pues se considera que la labor docente influye significativamente en la calidad de la educación que ofrece la institución, diversificado las estrategias de recolección de información y la percepción de distintos agentes que participen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- d) Se acentúa que esta evaluación debe de proporcionar información cuantitativa y cualitativa incorporando infraestructura tecnológica que de soporte a las formas distintas de realizar esta tarea incrementada su periodicidad.
- e) Ante la adopción del enfoque de enseñanza por competencias, el cual plantea la necesidad de una nueva discusión sobre las funciones atribuidas al profesorado, hecho que deberá tomarse en cuenta en la revisión de los sistemas de evaluación vigente, así como en el diseño y la puesta en práctica de los sistemas de evaluación.
- f) La evaluación del desempeño docente también puede considerarse como un proceso de investigación en sí mismo, por lo que se deben documentar las experiencias institucionales bajo los lineamientos de la investigación educativa.
- g) Revisar el diseño del sistema para informar diferencialmente a los distintos actores de este proceso (estudiantes, profesores, directivos) sobre las acciones de

evaluación, a fin de que la participación de todos ellos se dirija principalmente al perfeccionamiento permanente de la actividad evaluada.

Fortalecer una cultura de la evaluación que supone una construcción colectiva del conocimiento, para trascender las posturas de desconfianza y excesiva preocupación por el cuidado de la imagen institucional y el desasosiego por el cumplimiento de compromiso

Conclusiones

En suma, se puede constatar la presencia de una diversidad de discursos que buscan elaborar respuestas a cuestiones como el qué evaluar del profesor: ¿su desempeño?, ¿sus habilidades?, ¿las aptitudes?, ¿sus competencias?, ¿sus saberes?, ¿su inteligencia?, ¿su creatividad?, ¿su asertividad frente a un grupo de jóvenes? Creemos que estas preguntas serán respondidas dependiendo del modelo de enseñanza aprendizaje y del modelo de evaluación que es entonces como se podrán esclarecer estas interrogantes.

Sin embargo, lo anterior no agota el vasto y complejo tema de la evaluación de la docencia, por otro lado, una de las cuestiones pendientes de abordar es en el momento de responder al cómo y de qué manera podremos saber cuáles son las condiciones necesarias para entrenar comportamientos efectivos de los profesores en el ámbito de la docencia y cómo identificar el grado de complejidad que cuenta cada uno de los profesores tanto en su dominio disciplinar como en su dominio psicopedagógico y el axiológico, ¿Será necesario que se deba de evaluar estos dominios?

No nos queda más que seguir investigando en el tema para proponer nuevas formas o consolidar los modelos y métodos que han sugerido hasta ahora para mejorar la enseñanza y obtener mejores resultados del aprendizaje de los alumnos, solo así podremos hablar de una calidad educativa auspiciada por uno de los actores principales en una escuela de cualquier nivel educativo: el profesor que sea un buen docente

Bibliografía

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, (1980-1997). *Anuarios estadísticos*. México: ANUIES.

Cano, María Elena. (2008). La evaluación por competencias en educación superior. Profesorado. Revista de currículum y formación de profesores, pp.1-16. <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev123COL1.pdf>.

Chávez, M. C. (2003). Evaluación de habilidades y competencias docentes universitarios. Tesis para obtener el grado de maestra en psicología. Universidad de Sonora.

Rueda, M. (2001). *Evaluar para comprender y mejorar la docencia en la educación superior*. México: UNAM.

Rueda, M., Luna, E., García, B., Loredó, J. (2010). La evaluación de la docencia en las Universidades Públicas Mexicanas: un diagnóstico para su comprensión y mejora. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol. 3. Núm. 1 (e), pp. 77-92. Disponible en: http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/art6.html

Murillo, F.J.(2008). Mejora y eficacia en los centros educativos. En A. Villa (Coord.), *Innovación y cambio en las organizaciones educativas* (pp. 241-257). Bilbao: Universidad de Deusto.

OECD (2009) Teacher Evaluation . A Conceptual Framework and Examples of Country Practices

UNESCO (2009). Education Informe sobre el Foro UNESCO sobre Enseñanza superior, la investigación el conocimiento 2001-2009 . International Centre for Higher Education Research Kassel (INCHER-Kassel) Kassel 2009.