

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE REALIZADA POR LOS ESTUDIANTES: EXPERIENCIA EN EL CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA.

Ma. De los Ángeles González Álvarez¹, Fabiola de Santos Ávila², Irma Patricia González Rojas³.

1 Responsable del proceso de evaluación del desempeño docente, CUCS, Udg, CA Recursos Humanos en Salud

2 Coordinadora de Servicios Académicos, CUCS, Udg, CA Recursos Humanos en Salud

3 Coordinadora de Extensión, División Disciplinas Básicas, CUCS

Introducción:

La evaluación de los procesos educativos se ha convertido en una necesidad en todas las Instituciones de Educación Superior (IES) que pretenden ofrecer educación de calidad, debido a que ésta proporciona información acertada sobre lo que acontece en ellas, permite implementar mecanismos de mejora así como promover la participación de los actores involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El concepto de evaluación es muy amplio, sin embargo, en el ámbito educativo es necesario precisar el sentido general que ésta adquiere y más necesario aún es precisar el concepto de evaluación del desempeño del docente, que es el caso que nos ocupa.

Existe un consenso al admitir que la evaluación consiste en emitir un juicio de valor sobre algo que se conoce y del cual se tienen identificados sus indicadores, de tal manera que ese juicio pueda orientar la toma de decisiones para mejorar.

En el presente ensayo se coincide con Ruiz al señalar que la evaluación es “un proceso de análisis estructurado y reflexivo que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, propor-

cionando información para ayudar a mejorar y ajustar la acción educativa” (Ruiz, 1999). A partir de este concepto se aclara que el proceso estructurado es aquél que se basa en la planificación previa de lo que se quiere evaluar. Idealmente, esta planificación se observa en el diseño de los programas de las unidades de aprendizaje trabajados en la Academia.

Partiendo del hecho que el profesor deberá caracterizarse por una formación completa para las funciones académicas que debe desarrollar y una experiencia apropiada para el desarrollo de las funciones asignadas, hay una coincidencia con Valdés (2000) quien afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”.

En este contexto entonces, la práctica docente se inscribe dentro de un proceso educativo en general, en el que el aprendizaje del estudiante es el propósito principal y donde estos y los profesores tienen la función de intervenir directamente en las condiciones que faciliten la adquisición de competencias profesionales congruentes con el perfil de egreso de cada carrera.

Marques, Lane y Dorfman (1979) refieren que a pesar de que ni profesores ni alumnos están calificados para evaluar las dimensiones del desempeño docente, la aplicación de encuestas en donde vierten la información de lo sucedido en el ámbito del salón de clases, hace que los alumnos se integren y reflexionen sobre su papel en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Cabe señalar que la docencia, por sí sola, no es el proceso fundamental de la educación, y sí en cambio lo es el proceso del aprendizaje que está mediado por el esfuerzo del alumno, su historia, capacidad, trabajo, etc. Lo que aquí se busca evaluar no es todo el proceso educativo, sino exclusivamente la manera como la intervención del docente facilita el proceso de aprendizaje. Dado que los elementos sociales externos al aula escapan generalmente al control de la institución, en este trabajo se propone centrar la evaluación de la práctica docente vista desde la perspectiva del estudiante (actor principal responsable de aprender).

Por otro lado, la implementación de la evaluación del desempeño del profesor en las IES presenta varias ventajas, entre las que se encuentran las siguientes: incremento de la calidad debido a la retroalimentación; disponibilidad de información confiable para la toma de decisiones; detección de forma inmediata de conflictos, que derivan en propuestas de solución a los mismos; ponderación de aquellos puntos finos en los que el maestro puede ser apoyado en su quehacer en el aula y, finalmente, integrar información requerida por los organismos acreditadores.

En este trabajo se presenta de manera concreta, el procedimiento por el cual ha pasado la evaluación del desempeño del docente realizada por los estudiantes, en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, con la finalidad de compartir una experiencia que pudiera aportar elementos vá-

lidos para el entendimiento de este proceso tan complejo. Se presentan problemáticas que han ido surgiendo a lo largo de su implementación y las estrategias utilizadas para su solución. Finalmente se muestra un panorama de lo que consideramos hace falta mejorar y en lo que se está trabajando actualmente.

Antecedentes.

Al interior de la Universidad de Guadalajara, han surgido una serie de programas con el objetivo de evaluar la tarea docente como son: Evaluar para mejorar, Carrera Docente del Personal Académico (1972), Evaluación del Personal Académico (1986), Autoestudio (Plan Institucional 1995-2000), Proyecto Nacional de Formación del Personal Académico (1993), Programa Nacional de Superación del Personal Académico (1993). (Martínez y Coronado, 2003). Aunado a ello, el Programa de estímulos académicos en el que participa una cantidad importante de profesores, es otra forma institucional de evaluar el desempeño de los docentes y proporcionar un reconocimiento económico. El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) es otro mecanismo de seguimiento de la práctica docente a partir de indicadores establecidos y conocidos por los profesores.

También hay exigencias de organismos externos como los organismos acreditadores de las instituciones educativas, el Programa de Estímulos Académicos y los Comités de Dictamen Docente (1970) (CONACYT, ANUIES, UNAM).

En el Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) se concibe la evaluación del desempeño del docente como un proceso participativo que le permite al estudiante expresar objetiva y responsablemente su percepción personal acerca del desempeño académico de los profesores en los cursos que ha tomado durante el ciclo escolar en cuestión. Es un proceso institucional y sistemático a partir del año 2004, que depende

directamente de la Secretaría Académica a través de la Coordinación de Servicios Académicos. Se realiza con la utilización de un cuestionario que se encuentra en línea en el Sistema Integral de Información y Administración Universitaria (SIIAU) y disponible para todos alumnos regulares al final de cada ciclo escolar. Surge con los propósitos de responder a las demandas de organismos acreditadores; retroalimentar al programa de formación docente y generar insumos para la investigación educativa.

El proceso se apoya en diversas instancias: Coordinación de Control Escolar, para la programación de la encuesta según calendario escolar a evaluar y en función de las fechas establecidas para el término y reinscripciones de cursos. En esta instancia se activa un aviso sobre la encuesta, el cual el alumno visualiza cada vez que realiza una consulta. A partir de la identificación de estas fechas, se actualizan los folletos informativos, el cartel, los avisos y banners de apoyo, que serán colocados en la página principal del CUCS por la Coordinación de Tecnologías del Aprendizaje.

Se programa finalmente la Encuesta en el SIIAU por un periodo de 30 días en el que se recuperan los datos que serán preparados para su manejo estadístico, vertidos en informes semestrales e incorporados en los informes anuales del Rector, por la Coordinación General de Tecnologías de la Información de la Universidad de Guadalajara.

Instrumento utilizado para la evaluación del desempeño docente.

La estructura del instrumento está diseñada a partir de los siguientes apartados: I. Aspectos generales, consta de tres reactivos cuyo propósito consiste en verificar si el docente realiza las actividades básicas en el aula; II. Trabajo colegiado, se incluyen dos reactivos que reflejan el trabajo que en academia debió realizar

el maestro y evalúa la pertinencia del programa de la materia y III Función docente, tiene que ver con la participación del profesor durante el desarrollo del programa en el aula. Esta sección está compuesta por once reactivos. El conjunto de reactivos de estos tres apartados están diseñados para ser respondidos mediante una escala tipo Likert con opciones de respuesta de *Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre* a las cuales se asigna un valor numérico que va de 1 a 5.

Los anteriores aspectos se complementan con dos factores: la evaluación global del desempeño de maestro y la evaluación global del desempeño del propio alumno en una materia específica. Para estos, la escala de calificación es de 0 a 10.

Asimismo, se obtienen datos cualitativos, ya que se complementa el instrumento con un apartado de "Sugerencias al maestro para mejorar su actividad en el aula". Estas sugerencias se organizan en las siguientes categorías: I. Pedagógico-didácticas; II. Personales, III. Infraestructura y IV. Administrativas. Estos adquieren relevancia en la comprensión del proceso docente y son los que más apoyan al profesor a retroalimentar su práctica, por lo que se da especial importancia a estos datos.

Resultados.

A lo largo de este proceso de implementación de la evaluación se han identificado una serie de problemáticas que se han venido resolviendo con estrategias utilizadas en diferentes momentos. En el ciclo escolar 2006A, se identificó una escasa retroalimentación para el profesor al interior de los Departamentos. La División de Disciplinas Básicas para la Salud, que alberga a ocho Departamentos, realizó un ejercicio con los Coordinadores de Docencia de los mismos en el cual, a partir de la implementación de un taller, se instruyó a los participantes para la elaboración de

un informe de resultados que diera cuenta de la evaluación del desempeño del docente realizada por los alumnos y las estrategias de retroalimentación adoptadas por los Departamentos para mejorar la práctica docente.

Otro problema que sobresalía en ese momento fue el bajo porcentaje de participación de los estudiantes, principalmente de posgrado. En la búsqueda de hacer de la evaluación del desempeño docente un proceso más confiable y válido se aspiró a conseguir un 100% de respuesta de los alumnos y una mayor participación de los profesores en el apoyo a la misma, por lo que en el ciclo escolar 2007A se elaboró una propuesta de modificación del procedimiento, con miras a garantizar una mejora en el proceso, una ampliación de la cobertura, un mayor rendimiento y una mejor obtención de los datos y fue sometida a consideración ante la Junta Divisional del CUCS. La propuesta fue aprobada y puesta en marcha a partir del ciclo escolar 2007B.

La modificación del procedimiento incluyó una estrategia básica. A) Activar la Encuesta de Evaluación del Desempeño Docente en el sistema SIIAU hasta el final del semestre (anteriormente se encontraba disponible al término de cada curso, aproximadamente 10 fechas diferentes). Se vislumbró un posible problema ante el llenado de la encuesta por semestre y es el hecho de que los alumnos pudieran no recordar la experiencia obtenida dos meses atrás (en cursos que terminan a medio semestre). Sin embargo se hizo un seguimiento de los resultados, comparando un procedimiento con otro, y no hubo diferencias significativas en cuanto al posible sesgo de memoria.

En opinión de Fresán y Vera (2000), todo modelo de evaluación docente, debe proporcionar una retroalimentación inmediata al profesor, que le permita replantear sus actividades y/o su comportamiento y a la institución, sustentar los

procesos de desarrollo de sus dependencias. En el 2008, la estrategia de elaboración de informe de resultados se implementó en el CUCS con el objetivo de fortalecer la retroalimentación y apoyar el programa de formación docente, procedimiento que sigue operando a la fecha. Este proceso se vio acompañado de un taller informativo y de apoyo para la realización del mismo, en el que participaron Jefes de Departamento y Coordinadores de docencia de los mismos. Se diseñó un manual de procedimientos que contiene los requisitos para su elaboración, acompañado de la base de datos de los resultados de las evaluaciones correspondientes a cada Departamento.

Se identificó que en el posgrado, la baja participación se debía a que en el periodo en que se activa el cuestionario de evaluación, sus cursos aún no han terminado y el sistema no da la opción de contestarlo, por lo que, en el 2011 se pilotó una estrategia que consiste en programar dos períodos de evaluación, uno para el pregrado y otro para el postgrado, respetando sus fechas de término, ya que no necesariamente coinciden.

Por otro lado, el cuestionario utilizado desde el 2004 no había tenido una revisión y se sometió a análisis en los talleres de trabajo antes mencionados. Se recogieron sugerencias de profesores de diversas instancias las cuales fueron planteadas en otro taller organizado por la Coordinación de Servicios Académicos en el 2011 en el cual estuvo presente, el autor del instrumento, la jefa de la Unidad de Formación Docente, la responsable del proceso de evaluación, entre otros, donde se valoró la confiabilidad, validez y consistencia a partir de los resultados obtenidos a lo largo de 7 años, mostrando un alto grado de confiabilidad ($\text{Alfa} = .93$). Se enfatiza en la importancia de regresar a los propósitos que dieron origen a la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes. Se acuerda que los propósitos planteados en el 2004 siguen

siendo vigentes. Asimismo se deja asentado que el documento se elaboró en el contexto del modelo por competencias profesionales, que otorga al estudiante un papel protagónico en su formación y que está perfectamente capacitado para comprender la importancia de esta acción y evaluar objetivamente.

Hubo coincidencia en que el cuestionario seguía siendo actual y válido en la medida en que lleva al estudiante a recordar, valorar y expresar una opinión acerca de su experiencia con un profesor determinado.

Avances y logros.

A ocho años de su implementación, la Evaluación del Desempeño del docente por parte de los estudiantes en el CUCS se ha consolidado como un proceso homogéneo. Se ha creado una conciencia en los estudiantes acerca de la importancia del proceso, lo que ha favorecido el incremento en su participación.

En academia, al discutir y reflexionar estos resultados en conjunto, es posible identificar el desempeño de los profesores, cuáles cursos son los mejor o peor evaluados, qué circunstancias favorecieron tal resultado, qué falta por hacer, hacia dónde dirigir la atención para que, como academia, se realicen las propuestas tendientes a mejorar y cuáles aspectos son dignos de rescatarse y continuar reforzando. Por otro lado, a esta evaluación se suma la evaluación que del docente hace el Jefe de Departamento a partir de criterios institucionales integrados en el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia de la Universidad de Guadalajara, en su Artículo 25, fracciones VI y VII, 2006.

La realización de un informe semestral de los resultados al interior de los departamentos ha promovido la retroalimentación al seno de las academias y se han perfilado una serie de propuestas que apoyan al Programa de Forma-

ción Docente alimentado por las necesidades de actualización de los profesores. En este sentido, se llevó a cabo una serie de reuniones de trabajo para analizar las necesidades de actualización de los profesores, señaladas por los estudiantes, con miras a establecer prioridades en esta materia. Actualmente se cuenta con el diseño de dos Diplomados, uno en línea y el otro sobre competencias profesionales, los cuales se implementaron en el año 2012.

¿Qué falta?

La constancia de evaluación del desempeño del docente emitida por el SIIAU de forma automática al ser llenado el instrumento de evaluación, aún cuenta con algunas deficiencias como es el hecho de que se emite una calificación automática (Excelente, Muy Bueno, Bueno, Regular o Deficiente), según los criterios de calificación programados para el cuestionario, independientemente de la cantidad de estudiantes que contesten el mismo. Esto genera que, en el caso extremo de que un solo estudiante evalúe al profesor del curso en cuestión, con esa calificación se emite la constancia.

Esta situación nos ocupa al momento ya que se busca la objetividad del proceso y se está trabajando con la instancia responsable para la solución del problema.

Es por demás señalar la importancia de difundir tanto los resultados desfavorables como los positivos, ya que aparentemente se ha hecho énfasis en lo negativo. Existen profesores que sistemáticamente reciben evaluaciones de excelencia y no son reconocidos. Al momento de la elaboración del presente ensayo se hizo la propuesta al Consejo Divisional de instituir la entrega de un reconocimiento anual el día del maestro a los docentes considerados por sus estudiantes como de excelente desempeño y se esperan resultados.

Conclusiones.

Definitivamente, la evaluación del profesor de su desempeño en el aula proporciona información importante para la toma de decisiones en diversas direcciones. Responde a las necesidades de excelencia de la Universidad, permite un seguimiento más cercano del trabajo docente y se convierte así, en una contribución sustancial para la mejora de la calidad educativa de la institución. Al profesor le permite la retroalimentación de su práctica diaria, obtiene una constancia que le sirve para la promoción y la participación en el programa de estímulos.

Cabe resaltar la importancia de sensibilizar a las autoridades acerca del potencial que la evaluación tiene en términos de toma de decisiones estratégicas, con el fin de que impulsen desde las Divisiones y Departamentos no solo el llenado del instrumento, sino en el procesamiento de los resultados, particularmente los cualitativos. Una revisión rápida de algunos resultados deja ver una gran riqueza de información útil que no ha sido explotada.

En el CUCS, la retroalimentación se expresa de diversas maneras, en lo inmediato, el profesor al tener acceso a los resultados de su evaluación realiza un trabajo personal de analizar las opiniones y sugerencias de los estudiantes y los incorpora a su práctica profesional. En el nivel de las jefaturas, estos elementos se enriquecen con los indicadores institucionales

Los datos obtenidos apoyan las propuestas de formación docente ya que permiten dirigir o redirigir las necesidades de formación y actualización para los profesores subsanando de esta forma las carencias que se pudieran tener. Además, existen otras actividades de actualización disciplinar organizadas por los Departamentos y que van encaminadas a apoyar esta función.

El incorporar la retroalimentación del desempeño como parte fundamental del proceso de evaluación, se basa en la oportunidad que ofrece este espacio específico para promover la modificación positiva de la práctica de los docentes, y por consiguiente, de la institución.

Con esta retroalimentación se intenta lograr un crecimiento sostenido en cuatro sentidos posibles: estudiante-profesor, Jefe de Departamento –profesor, Presidente de Academia-profesor y profesor-institución.

Este espacio de retroalimentación contribuirá a que los docentes puedan hacer, de manera más consciente y veraz la recuperación de su práctica educativa y así, al revisarla, puedan detectar y/o identificar aciertos y fallas y proponer alternativas de solución.

Se reconoce que la evaluación del desempeño docente realizada por los estudiantes no es una herramienta exclusiva para evaluar el desempeño sino que deben combinarse con resultados de otras fuentes de información.

Finalmente, estamos convencidos de las bondades de la evaluación como un proceso de mejora de la calidad educativa. También estamos conscientes de la complejidad del proceso global en el que, idealmente, se incluirían todos los actores involucrados en el proceso enseñanza-aprendizaje y retomando las dimensiones diversas.

Referencias bibliográficas

1. Ruiz Ruiz JM. Cómo hacer una evaluación de centros educativos, 3º Edición, Editorial Nancea, Madrid, 1999.
2. Valdés, VH. De los métodos de evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente México, 23-25 de mayo de 2000. En: Jaime G, Romero LJ, Rincón E, Jaime L. Documento de trabajo investigativo, publicado por la Vicerrectoría Académica de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, 2008, p.167-178
3. Marques T, Lane D, y Dorfman P. Toward the development of a system for instructional evaluation: Is there consensus regarding what constitutes effective teaching? *Journal of Educational Psychology* 1979; 71 (6), 840-849.
4. Martínez ME, Coronado G. Indicadores para la evaluación integral de la productividad académica en la educación superior; España, Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa 2003; 9 (1): 45-72.
5. Fresan M, Vera Y. Propuesta de metodología básica para la evaluación del personal académico. En: Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta, de metodología básica, Serie investigaciones, ANUIES, México, 2000,
6. Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, 2006.