



La Evaluación Docente en la Universidad del Valle de México

Leticia Rodríguez Segura

Valentín Ferrusca Mérida

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

ANTECEDENTES

Los sistemas de evaluación del trabajo docente tienen su origen en la necesidad de conocer el cómo se llevan a cabo las acciones dentro del aula, y tener la oportunidad de corregirlos y adecuarlos a las necesidades de los estudiantes y la institución. Los modelos adoptados para realizar la evaluación son muy diversos, de la misma manera la instrumentación varía de acuerdo al énfasis que pone la institución y en los intereses que busque para llevara a cabo el perfeccionamiento del docente.

Desgraciadamente estas políticas orientadas a los incentivos han abandonado y distorsionado la función originaria de la evaluación (Canales y Luna, 2003; Arbesú, Canales, Crispin, Figueroa, y Gilio, 2004), sin embargo se han convertido en un marco de acción que justifican las actividades de evaluación en las instituciones de educación superior.

De acuerdo con Santos Guerra (2000) la evaluación dentro de un centro educativo debe responder al menos a ciertas premisas, entre las que se: 1) el contexto, 2) la orientación hacia los procesos y no sólo a los productos, 3) dar voz a los participantes en condiciones de libertad, 4) estar preocupada por el valor educativo en su doble vínculo, por un lado porque evalúa el ámbito, pero por el otro lo que se aprende del mismo proceso de evaluación, 5) utilizar métodos diversos para reconstruir y analizar la realidad, 6) comprometerse con los valores de la sociedad,



7) reconocer que en una evaluación nadie tiene los criterios exclusivos de interpretación además de que nadie está privilegiado para tener una interpretación correcta de la realidad evaluada, 8) en una evaluación no debe permitirse que la mística de los números atrapen el valor de la evaluación y sus resultados, 9) proporcionar los resultados de la evaluación con un lenguaje sencillo y comprensible para los usuarios de los resultados, 10) la evaluación no debe ser una imposición sino debe surgir como una necesidad e iniciativa del centro (y por supuesto de los docentes) y 11) la evaluación debe modificar necesariamente las acciones que se llevan continuamente en la institución.

Desde esta perspectiva la evaluación del desempeño docente representa una oportunidad de que la institución y la comunidad aprendan continuamente a partir de los resultados que se obtienen en cada período que se obtienen resultados. Según Arbesú, Díaz-Barriga, Elizalde, Luna, Rigo, Rueda y Torquemada (2007: 28) definen la evaluación de la docencia como “la valoración de la interacción del profesor con sus estudiantes en los salones de clase, en el marco de un programa de formación profesional perteneciente a una institución escolar”. Es en la recuperación de estos aspectos que la Universidad del Valle de México, desde la creación de su Modelo Educativo Siglo XXI, conocido como MES XXI, se ha avocado a realizar una evaluación consistente con las metas académicas que se han propuesto.

Perfil del docente MES XXI: Los documentos institucionales revisados puntualizan claramente el cambio de actitudes y formas de trabajo que han de desarrollar los docentes, resignificando en ellos la labor dentro del aula. Se espera entonces pasen de una docencia de tipo teórico, a una docencia de tipo constructiva, que permita al estudiante responsabilizarse de sus aprendizajes, haciendo uso de construcciones de tipo cognitivo, generando habilidades para insertarse en el campo laboral con conocimientos desarrollados a partir de la discusión y la práctica.

Matamoros (1989) establece que el docente ha de cambiar al mismo tiempo que enseña, se le considera a la docencia con una serie de funciones cruciales y que se desarrollan en el proceso cotidiano. La docencia no sólo se realiza en el aula, sino que a través de los diferentes escenarios y componentes de las materias el docente se desarrollará como asesor de aprendizajes, incluyendo evaluaciones continuas,



evaluando no sólo los productos del aprendizaje, sino considerando los diferentes procesos implicados en la construcción de los productos que entrega el estudiante al finalizar el período.

El docente MES XXI es una persona con valores claros, enfocados a la formación de estudiantes comprometidos con las realidades sociales que lo circundan, de ésta forma el docente tiene como elementos básicos los valores de compromiso, honestidad, creatividad e interés científico y multidisciplinario, que le permiten desarrollar una docencia constructiva y apegada a la filosofía de la institución. En consideración a lo anterior “en la filosofía del MES XXI se establece que el docente debe fungir como facilitador del aprendizaje y de su actuación dependerá en gran medida el logro de las metas educativas deseadas” (U.V.M. 1994: 49).

El Sistema Integral de Evaluación Docente (S.I.E.D.): La conformación del S.I.E.D., viene íntimamente ligado al MES XXI, ya que las características y acciones que se desarrollaron en el modelo han de corresponder con los procesos de evaluación de la docencia. En el diseño original del S.I.E.D. se retoma la idea ya establecida del perfil del profesor y las actividades básicas que ha de realizar para dar una clase, así Manning (1989: 22) establece que el S.I.E.D. es un sistema que considera una serie de componentes articulados que permiten conocer de manera explícita lo que hace el profesor en el aula, y se considera integral porque pretende ser “comprehensivo respecto de las variables ponderadas, como importantes por la institución, procurando mantener un equilibrio entre los beneficios obtenidos por la información conseguida y el costo de las actividades de evaluación”.

En su versión original el S.I.E.D. se constituía del cuestionario de opinión de los estudiantes, el banco de catedráticos, el banco de reactivos y la auto-evaluación. Sin embargo conforme ha ido modificándose el MES XXI en sus diferentes fases éstos componentes han cambiado, y actualmente en la fase 3 éstos elementos, son complementados con la información administrativa que reportan las coordinaciones de academia, y han desaparecido los bancos de catedráticos y de reactivos, en el entendido que éstos son obsoletos dadas las características de los procesos de aprendizaje y su forma de evaluación.



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

El S.I.E.D. considera la evaluación integral de los docentes con los siguientes apartados:

1. Encuesta estudiantil 25%, el estudiante juega el papel preponderante en los resultados que se dan al docente, estos resultados se ofrecen al docente en términos de puntos y establece una categorización que va de Excelente, Bueno Positivo, Bueno neutro, Regular y Pésimo. En esta área se consideran dos grandes rubros: habilidades docentes y momentos didácticos. Tiene como objetivo identificar las fortalezas y debilidades del docente.

2. Trabajo en academias 25%, considera la asistencia a las reuniones planeadas por el cuerpo académico, su finalidad es analizar de manera conjunta los diferentes problemas que se enfrenta en lo cotidiano del quehacer docente, en estas reuniones se promueve la capacitación, actualización y desarrollo del cada uno de los miembros; de la misma forma la academia tiene como finalidad compartir y llevar un control, de las planeaciones didácticas siendo los presidentes de academia los responsables de dar seguimiento y discusión colegiada de las acciones.

3. Cumplimiento administrativo 25%, su objetivo es “organizar las experiencias y estrategias académicas, profesionales y docentes, que de manera multi y transdisciplinaria fortalezcan su práctica” (U.V.M., s/f); se valora la entrega en tiempo y forma de actas de calificaciones, así como todo aquel documento que tenga relación con la docencia, se considera la asistencia a clases y puntualidad en el ingreso a la aula designada.

4. Formación docente, con valor el 25%, retoma todos los cursos tomados por el docente y que mejoren su trabajo, se cuenta tanto lo interno como externo en términos de capacitación, existen cursos obligatorios que el docente debe tomar y responden a la actualización sobre los métodos didácticos para asegurar el conocimiento del MES XXI. Este aspecto considera: 40 o más horas excelente, hasta 40 horas bueno, hasta 20 horas regular y menos de 20 horas deficiente. Su objetivo es “desarrollar al docente en congruencia con las Funciones Sustantivas de la Universidad Del Valle de México, a través de la capacitación y actualización que



conforme a su perfil y área de especialización, logre vincular lo anterior con su imagen profesional que representa a la institución” (U.V.M. s/f, p.5).

De acuerdo a sus propósitos el S.I.E.D. tiene como objetivo general “evaluar de manera integral el desempeño del docente de la Universidad Del Valle de México y su congruencia con el Modelo Educativo Siglo XXI, a través de instrumentos académico-administrativos que permitan identificar áreas de oportunidad y crecimiento profesional” (U.V.M., 2008; U.V.M., s/f)

Responsables del proceso: Para la operación de cada una de las áreas de conocimiento cada campus cuenta con un Director de programa, quienes dependen directamente de la Dirección de Licenciatura. Las funciones que realiza el coordinador de programa se dirigen específicamente a la atención de estudiantes y los diferentes problemas administrativos que puedan tener durante su estancia en la universidad; por su parte, el coordinador de academia atiende a los profesores en todo lo que implica la programación de prácticas, salidas a eventos académicos, supervisión de planeaciones de clase, así como la asignación de la carga horaria a los profesores durante cada período de clase, en considerando la evaluación obtenida en el Sistema Integral.

Una vez terminado el proceso de evaluación, se reúne el Comité Académico para la asignación de materias, son ellos quienes, basados en los resultados de los procesos de evaluación arriba mencionados, asignan la carga horaria correspondiente al siguiente ciclo. Un actor más en este proceso lo representa el o la presidente de academia. Como se dijo esta figura se elige entre los docentes, pero en el plano de la evaluación, el docente es valorado por sus acciones y productos que registra el presidente de academia. De acuerdo a un documento localizado en internet, el campus San Luis Potosí (U.V.M., 2006) publica de manera sistemática los productos y acciones a ser valorados.

La recuperación de lo evaluado implica las tres funciones sustantivas de las Universidades, considerando no reducirlas a simples establecimientos que brindan



educación superior (Oliver, 2007) así se opera de la siguiente forma: para docencia se considera la participación en la elaboración en el banco de reactivos, actualización de programas, impartición de cursos de actualización, tutorías e impartición de cursos para-curriculares. Para extensión, se considera las exposiciones en foros académicos y las conferencias en otras instituciones. Para investigación, se pide la publicación de trabajos de investigación, elaboración de monografías, programas tutoriales de software o formularios; por último en el rubro de vinculación se valora en el docente la asistencia a reuniones de academia, representación en organismos externos, participación representativa en certámenes deportivos, culturales o de labor altruista en organismos externos. Todos los aspectos mencionados están dentro de la valoración pero no son obligatorios, sino representan un abanico de opciones que pueden ser incluidas en los procesos de estimación que hace el presidente de academia. Los puntajes marcados por el presidente de academia para cada docente, son enviados a la Coordinación de Desarrollo y Evaluación Docente e integrados al reporte que será entregado al docente.

Instrumentos empleados: Dentro del modelo de evaluación de la U.V.M. se consideran cuatro, el primero de ellos es la auto-evaluación, el segundo la evaluación por pares, el tercero la evaluación del estudiante (conocido como encuesta estudiantil), y la observación de la clase, estos se describen a continuación.

Evaluación de pares: Para la U.V.M., la experiencia le fue marcando la necesidad de interrelacionar la experiencia de todos sus docentes y las valoraciones que ellos mismos hacen el trabajo de sus compañeros, es en este sentido que se considera la evaluación de pares. En el presente trabajo aparece en primer término expuesta dado que es el siguiente proceso que se realiza después de la revisión de programas y la supervisión de las asesoras pedagógicas, sin embargo en la historia del proceso de evaluación en la institución aparece cronológicamente después.

Este instrumento no aparece referenciado en el primer diseño del MES XXI, su aparición toma fuerza en la fase II, cuando se asume que el trabajo colegiado, dará



fuerza y ayudará a subsanar algunos de los problemas que se presentan en las clases planeadas y conducidas de manera aislada.

El instrumento consta de 22 reactivos los cuales se agrupan de la siguiente manera: **Planeación de las sesiones**, 4 reactivos que implican el trabajo directo en el aula y su desarrollo de forma ordenada. **Ejecución**, 10 reactivos y valora lo que hace el docente a nivel cognitivo con los estudiantes al momento de abordar los temas planteados en el programa de la asignatura. **Medios didácticos**, 3 reactivos e implican el manejo docente de recursos que faciliten el aprendizaje de los alumnos, así como la interrelación que desarrolla entre los miembros del grupo. **Métodos de enseñanza**, considera sólo un reactivo referido a la actividad docente dirigida hacia el refuerzo de los temas vistos en clase. **Motivación**, incluye 2 reactivos e implica la colaboración docente hacia el logro de las metas de aprendizaje de parte de los alumnos. **Habilidades profesionales**, 1 reactivo e implica el fomento de la responsabilidad profesional de parte del docente hacia el alumno con la finalidad de desarrollar en este el cumplimiento profesional. **Habilidades humanas**, 1 reactivo enfocado hacia el desarrollo de valores de convivencia respetuosa entre docente y estudiante.

Auto-evaluación: Al igual que el cuestionario de encuesta estudiantil en el diseño original del S.I.E.D., valora la auto-evaluación del docente como una forma de identificar las necesidades de capacitación que tiene un docente. Este instrumento permite que el docente haga una auto-reflexión respecto a sus debilidades y ponga atención a aquello que requiere mayor atención (Manning, 1989). El cuestionario considera 40 reactivos con la escala de calificación mencionada. Las áreas son las siguientes: Planeación (6 reactivos); Ejecución (13 reactivos); Medios didácticos (3 reactivos); Métodos de enseñanza (3 reactivos); Motivación (3 reactivos); Evaluación (5 reactivos); Habilidades profesionales (1 reactivo); Habilidades humanas (6 reactivos).

Visitas a los salones de clase: La visita no tiene una duración mayor a 20 minutos de la sesión, y en ella se emplea un instrumento con las dimensiones manejadas en



el de autoevaluación docente, pero no permite la puntuación del 1 al 5, sino que se encuentra dicotomizada en sí y no. Adicional a las dimensiones antes señaladas, la observación y charla de la asesora pedagógica aborda el trabajo de academia que ha realizado el profesor para revisar los contenidos y los procesos didácticos que se instrumentan en la clase. También aborda la asistencia a las juntas de academia y la participación en los cursos de capacitación obligatorios. Una vez que se termina la entrevista con el docente, se procede a pedirle que se retire del aula, con la finalidad de platicar con los estudiantes sobre el trabajo que lleva a cabo su docente, los elementos que se abordan son los señalados antes.

ENCUESTA ESTUDIANTIL: Este instrumento es el que se ha conservado a lo largo de las diferentes fases del MES XXI, se considera en su diseño aquellos comportamientos que un profesor debe manifestar mínimamente en su docencia. Manning (1989: 23) menciona que este instrumento es una fuente de información, pues se diseñó de manera que permita compilar los datos necesarios para evaluar a la planta docente”.

De acuerdo a lo establecido en los documentos oficiales a través de ésta área se pueden “identificar fortalezas y debilidades que retroalimenten de manera oportuna la práctica del docente, a través de la aplicación del instrumento estudiantil” (U.V.M., s/f, p. 2), sin embargo no se establece con claridad las pretensiones de este proceso y se confunde con el propio instrumento. En este instrumento, los alumnos evalúan dos rubros: las habilidades docentes y los momentos didácticos. En el primero de ellos se considera: comunicación, las relaciones, estrategias que usa de acuerdo a lo establecido por el Modelo Educativo, y la organización de la clase. En relación al segundo rubro, se considera la planeación del proceso enseñanza-aprendizaje, la realización del proceso enseñanza-aprendizaje y la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje.

La encuesta la conforman 20 reactivos, contestados a partir de 2 escalas simultáneas: E=EXCELENTE, B=BUENO, R=REGULAR, D=DEFICIENTE y P=PÉSIMO, y la segunda escala, S= SIEMPRE, CS= CASI SIEMPRE, AV=A VECES, PV= POCAS VECES y N= NUNCA, siendo 5 el puntaje más alto y 1 el más bajo. Los estudiantes son convocados a través de las coordinaciones de programa



para asistir a los laboratorios de cómputo a contestar su encuesta. El proceso no lleva más allá de 20 minutos, y el estudiante en ese lapso no sólo evalúa docentes, sino que también valora los servicios e infraestructura del campus en el que se encuentra inscrito. El coordinador de programa tiene la responsabilidad de asegurar que la evaluación sea de la totalidad de los estudiantes (100%).

ALGUNAS REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES

De manera sucinta se han descrito los diferentes elementos que se consideran en el Sistema de Evaluación Integral de Evaluación Docente en la Universidad Del Valle de México. El modelo tal y como se encuentra construido es un gran acuerdo de la institución dado que permite articular diversos componentes que dan sustento a la labor del docente, es importante señalar que en él se da fortaleza al trabajo oculto de la docencia como lo representan las características de discusión entre los docentes como reflexivos de su actuar en los grupos. De acuerdo a lo planteado en la universidad el modelo de evaluación trasciende lo administrativo y recurre más a lo académico, mostrando que la verdadera evaluación lleva a que los docentes a ser claros en las modificaciones que han de hacer de su práctica docente.

El modelo de evaluación propuesto por la universidad resalta la idea de que la docencia se puede evaluar de manera integral a través de distintos instrumentos, y esto permite tener una visión panorámica de lo ocurrido con un docente. El modelo se vislumbra como una oportunidad para llevar a los docentes a contemplar su docencia como una actividad compleja que merece reflexión y que evidentemente se transforma en términos de las exigencias de la sociedad actual.

REFERENCIAS

Arbesú, I. M.; Canales, A.; Crispin, M. L.; Figueroa, E. A. y Gilio, M. del C. (2004) "Las políticas y los usos de la evaluación en la educación superior: planteamientos y perspectivas", en: Rueda, B. M. y Díaz-Barriga, A. F. **La evaluación de la docencia en la universidad: perspectivas desde la investigación y la intervención**



profesional, Centro de Estudios sobre la Universidad, Plaza y Valdés Editores, U.N.A.M., México, 203-257.

Arbesú, I.; Díaz-Barriga, F; Elizalde, L. ; Luna, E.; Rigo, M.; Rueda, M. y Torquemada, A. (2007) La evaluación de la docencia universitaria en México: un estado de conocimiento del período 1990-2004, **Perspectiva Educativa**, No. 48, Segundo semestre (II), 27-58

Matamoros, D. F. (1989) “Perfil del docente MES XXI”, en: **Revista Tlamatini**, Publicación de la Universidad del Valle de México, Vicerrectoría Académica, Dirección General de Pedagogía, No. 2, 18-20. Manning, M. E. (1989) “Sistema Integral de Evaluación Docente”, en: **Revista Tlamatini**, Publicación de la Universidad del Valle de México, Vicerrectoría Académica, Dirección General de Pedagogía, No. 2, 21-24.

Manning, M. E. (1989) “Sistema Integral de Evaluación Docente”, en: **Revista Tlamatini**, Publicación de la Universidad del Valle de México, Vicerrectoría Académica, Dirección General de Pedagogía, No. 2, 21-24.

Oliver, T. G. (2007) **Educación superior privada en México: veinte años de expansión**, Colección Más textos, Número 29, Universidad Pedagógica Nacional, 9-79.

Santos Guerra (2000) “Visión panorámica, e doce instantáneas, de la evaluación cualitativa de centros escolares”, en: **Entre bastidores: el lado oculto de la organización escolar**, Ediciones ALJIBE, Málaga, Segunda Edición, 293-310.

Universidad Del Valle de México (1994) Programa de Formación Docente, Información General de los Cursos, **enero**, **Vicerrectoría Académica**.

Universidad Del Valle de México (2006) “Lineamientos generales para la elaboración de productos de academia (Documento de trabajo)”, **Campus San Luis Potosí**, **Material elaborado por la Coordinación de Investigación y la**



Coordinación de **Desarrollo y Evaluación Docente**, consultado en: www.uvmnet.edu/.

Universidad Del Valle de México, (2008) “Seguimiento materias sello y materias clave”, documento de trabajo interno a la **Región Estado de México, Puebla y Morelos**.

Universidad Del Valle de México (s/f) Sistema Integral de Evaluación Docente (S.I.E.D.), **Secretaría General Académica, Dirección Institucional de Desarrollo Docente, Dirección de Desarrollo Docente, Documento de uso interno de la universidad, 6 p.**