



## La Evaluación de la Docencia en los Estándares Internacionales

Araceli Ramirez Meda

[aramirez@cucsur.udg.mx](mailto:aramirez@cucsur.udg.mx)

Claudia Silvestre Vargas Pelayo

[claudia\\_tormenta@yahoo.com.mx](mailto:claudia_tormenta@yahoo.com.mx)

Victor Guillermo Bautista Navarro

Centro Universitario de la Costa Sur, Universidad de Guadalajara.

Universidad Pedagógica Nacional. Unidad 143 Autlán

### RESUMEN

La evaluación de la docencia constituye una preocupación de las organizaciones educativas, que de conformidad con las políticas públicas han sentado parámetros para certificar la calidad de los elementos que interactúan en el proceso educativo, para lo cual se han creado organismos internacionales encargados de realizar estas tareas. En este trabajo se rescatan los resultados de la evaluación de la docencia realizado en el Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara, por la Agencia española AQU. Se describe el proceso de evaluación, la metodología y los resultados de la autoevaluación realizada por la institución educativa, en el rubro de la docencia.

### PALABRAS CLAVE

Docencia, evaluación, indicadores internacionales



## INTRODUCCIÓN

Las Instituciones de Educación Superior (IES), como resultado de las políticas públicas implementadas por el Estado, han encaminado sus actividades a una cultura de planeación y evaluación, que ha permitido que los actores de la educación (Autoridades, docentes y alumnos), sean estudiados desde perspectivas teóricas y metodologías acordes a los nuevos cambios de la sociedad actual; construyendo modelos educativos bajo estándares de calidad y pertinencia, llevando a las IES a incluir en sus planes de trabajo institucional, recursos para implementar acciones de evaluación que avalen dichos parámetros en sus programas educativos, para con ello estar acordes a los lineamientos nacionales e internacionales a través de organismos creados para ello.

En razón de lo anterior, este curso presenta el informe de autoevaluación realizado por una IES, bajo los indicadores de una agencia española de acreditación internacional; se expone el rubro de la evaluación del profesorado, los objetivos señalados, el proceso de organización interna, la metodología utilizada y los resultados de la misma.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La evaluación de los académicos como uno de los actores del sistema educativo se ha convertido en una prioridad que impulsa y fomenta la educación. Situación que ha llevado poco a poco a una transformación de las políticas públicas, induciendo una cultura de planeación en las IES, encaminada a la creación de modelos alternativos sustentados en criterios de confiabilidad y validez, que propicien una evaluación objetiva, reto que actualmente es motivo de análisis y discusión en eventos académicos, creados para favorecer espacios de reflexión y puesta en escena de las problemáticas actuales del proceso educativo y los elementos que lo conforman y que son susceptibles de ser evaluados: ámbito institucional (políticas, condiciones materiales, económicas etc.), currículo, personal docente y administrativo, gestión y estudiantes.



En forma particular, en México las experiencias de evaluación docente son encaminadas a beneficios económicos diferenciados por producción en investigación o docencia, sin considerar en la mayoría de las veces la opinión del académico, sino que son dadas desde la administración central de la Universidad, aspecto que demerita la calidad académica, al no considerar que la evaluación debe ser un proceso permanente y sistemático en el que se tomen en cuenta los fundamentos teóricos y la realidad que se evalúa, que propicie la toma de decisiones adecuadas para la mejora de la práctica educativa (Gilio, 2002).

La evaluación académica, entonces no debe circunscribirse al ámbito de la propia Universidad, sino que se ha ampliado tomando como base las normas y estándares fijados por organismos nacionales como la ANUIES y el PROMEP, que han generado lineamientos de evaluación acordes a la realidad educativa nacional. En razón de esto, las Instituciones de Educación Superior asumen un claro compromiso con la calidad y diversificación de su oferta educativa, como respuesta al reto de capacitar docentes con las competencias indispensables para alcanzar estándares de desempeño internacionales.

Para lograr lo anterior han surgido organismos para evaluar el desempeño de las Universidades nacionales reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior de México (COPAES). Tal es el caso de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), que contribuyen a la cultura de la evaluación interinstitucional entre la comunidad académica del país, certificando la calidad del proceso educativo de la institución evaluada.

La evaluación institucional ha sido motivo de debates vinculados al aspecto económico, social y político en la dimensión internacional de la enseñanza, que propició la necesidad de establecer acuerdos entre países para el reconocimiento de títulos universitarios obtenidos en el extranjero, surgiendo en ese sentido organismos internacionales dedicados a evaluar la calidad de los programas.



Dentro de esos organismos internacionales se encuentra la Agencia española AQU Catalunya, invitada a realizar la evaluación institucional del Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara, institución pública dedicada a la enseñanza superior; los rubros evaluados fueron: 1) Calidad de los títulos y programas, 2) Del profesorado, 3) Recursos para el aprendizaje, 4) Desarrollo de la enseñanza 5) Información, 6) Relación de la institución con el entorno, 7) Investigación, 8) Gobierno, de los cuales se retoma para efectos de este trabajo sólo el apartado dos relativo a la evaluación docente. Los indicadores propuestos por la agencia AQU se componen de los siguientes apartados:

1. Indicadores Fundamentales:

- Dominio de la materia
- Técnicas didácticas
- Sistema riguroso y fiable de evaluación del profesorado
- Sistema de perfeccionamiento del profesorado en activo

2. Indicadores no fundamentales

- Incorporación de profesores externos de manera temporal
- Sistema de contratación que garantice las competencias básicas
- Oportunidades de mejora de competencias y conocimientos
- Reconocimiento a la calidad docente
- Movilidad
- Posibilidad de dar de baja a docentes ineficaces

Los rubros señalados forman parte del informe de valoración interna del centro, cuyos resultados se presentan más adelante.



## METODOLOGÍA

El ejercicio de evaluación dio inicio con la interrogante ¿Qué beneficios aporta a una institución superior una acreditación internacional? una de las respuestas es indicar que la acreditación internacional supone que un centro en el país (En este caso el CUCSUR) se evalúa bajo estándares de otro país (lo que aplica AQU Catalunya para las carreras evaluadas en España). Posterior a esto se fijó el objetivo que persigue la política institucional con respecto a la evaluación que fue:

“Alcanzar estándares de desempeño internacionales y ofertar programas educativos con reconocimiento de calidad mundial” (CUCSUR, p. 13).

La metodología AQU consistió en organizar en cuatro ámbitos de análisis: contexto, en el cual se consideró la posición estratégica (interna y externa); inputs, en el que se incluyeron los objetivos de formación, programa de formación, estudiantes y profesorado; proceso, que agrupó la organización de la enseñanza, metodología docentes, acción tutorial y actividad extracurricular; resultados, respecto a los académicos, profesionales, personales y las estrategias de evaluación.

Se establecieron equipos de trabajo integrados por coordinadores de carrera, profesores y alumnos, con el propósito de definir criterios, variables, e indicadores de calidad comunes y consensuados que formaron una propuesta de adaptación de la Guía metodológica de AQU Catalunya al contexto de la Red Universitaria y, a las características específicas del CUCSUR, dicha adaptación fue negociada con la agencia acordándose una versión final que fue aplicada en la evaluación interna del centro. Para finalizar se elaboró un informe de evaluación interna en el que se atendieron las seis grandes variables establecidas en la guía metodológica: el proceso de evaluación interna, la posición estratégica de la carrera, la capacidad del sistema, el programa de formación, el desarrollo de la enseñanza y la calidad de los resultados.





7, 8 y 9 de Octubre de 2010

## RESULTADOS Y CONCLUSIONES

El proceso de evaluación interna realizado en el centro educativo, de acuerdo a la agencia AQU se valoró de manera favorable, en virtud de la comunicación de los equipos de trabajo, se identificaron fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que integraron posteriormente el plan de mejora de la institución. En cuanto a la comunidad académica se identificó el esfuerzo y motivación en pro de un modelo educativo de calidad, indudablemente que hay mucho camino por recorrer, pero representó una experiencia significativa para los participantes. Los indicadores evaluados constituyeron las oportunidades de mejora que posteriormente se integraron al plan de desarrollo de la institución, lo que permitió fijar metas a corto mediano y largo plazo con fundamento en los resultados que se exponen a continuación:

## INDICADORES FUNDAMENTALES

**1. Hay garantías de que los docentes dominan las materias al nivel que los corresponde.**

La normatividad universitaria, específicamente el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), establece que para asignar la impartición de una materia a un profesor, se debe considerar el perfil de formación del aspirante, su nivel académico, así como su experiencia profesional; lo anterior se constata a partir del currículum vitae que presenta el profesor.

Para el caso de los profesores contratados por asignatura, además de los anteriores puntos se consideran; las habilidades didácticas del profesor, las cuales son evaluadas por un comité de profesores designado por el departamento correspondiente, que el profesor demuestre práctica profesional, así como actualización en su área disciplinar. En el caso de profesores de tiempo completo se realizan concursos de oposición para la asignación de plazas.



## **2. Los docentes poseen conocimientos y técnicas didácticas pertinentes para ejercer la docencia y todo lo que ello implica.**

De acuerdo al Programa Institucional de Capacitación y Actualización para la Superación Académica (PICASA), cuya finalidad es atender las necesidades de actualización didáctica del profesorado, Dos veces al año en los periodos intersemestrales los profesores de los distintos departamentos del CUCSUR participan de manera voluntaria en los cursos PICASA, lo cual no garantiza que todos los profesores estén actualizados en conocimientos y técnicas didácticas. Además, los profesores participan en otros cursos de capacitación planeados por los Jefes de Departamentos u otras instancias.

## **3 . Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del profesorado.**

Existen diversos procedimientos de evaluación del profesorado: evaluación semestral por los alumnos a los profesores; evaluación anual del desempeño académico de los profesores por los Colegios Departamentales, a través de sus planes trabajo e informes de actividades anuales. Adicionalmente, se realizan evaluaciones de los planes de trabajo de los Cuerpos Académicos de la institución en el marco del ProDES. Existen también otros mecanismos institucionales de evaluación del profesorado, tales como el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE). Además de lo anterior, nuestros profesores pueden someterse voluntariamente a evaluación por pares fuera de la institución (PROMEP, SNI, ANFECA, etc.).

## **4 . Hay un sistema de perfeccionamiento del profesorado en activo.**

El CUCSUR ha instrumentado una estrategia de apoyo a la formación de profesores a nivel de posgrado, preferentemente en doctorado, el cual es financiado con recursos del propio centro universitario (P3e), de la Universidad de Guadalajara (Coordinación General Académica), y de agencias federales (CONACYT,



PROMEP). Como resultado de esta política, un número de profesores cursan actualmente estudios de doctorado en distintas áreas disciplinares, lo que permitirá que en dos años se duplique el número de profesores de tiempo completo con ese grado académico. En adición a ello, existe un programa institucional de apoyo para que los profesores asistan a congresos y eventos académicos, participen en redes académicas, así como también para que realicen estancias y sabáticos en otras instituciones dentro y fuera del país, lo que favorece una permanente actualización del profesorado.

## INDICADORES NO FUNDAMENTALES

### **1. Existe posibilidad real de que profesorado de otras instituciones puedan acceder a la docencia de ésta.**

La normatividad institucional establece las condiciones necesarias para hacer posible la participación de profesores visitantes, profesores huéspedes y profesores externos por contrato, provenientes de otras universidades nacionales y extranjeras, los cuales pueden incorporarse de manera temporal, ya sea como docentes de los distintos programas educativos tanto de licenciatura como de posgrado, así como en cursos de apoyo a la titulación de los alumnos, o en actividades de investigación científica.

### **2. El sistema de elección y de contratación del profesorado garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias.**

El proceso de contratación de profesores en la Universidad de Guadalajara, mismo que aplica para el CUCSUR, presenta los mecanismos institucionales para asegurar la pertinencia de la asignación de los profesores a los cursos de los distintos programas y niveles educativos. Tal como fue señalado, la normatividad institucional exige que los procedimientos para la contratación del profesorado aseguren que los aspirantes posean las competencias mínimas para ocupar una plaza académica. Todos los profesores son evaluados por una comisión dictaminadora que revisa sus expedientes, se elige al nuevo profesor con base a su nivel académico y experiencia





profesional, y para el caso de los profesores de asignatura, se les evalúa mediante la presentación de un tema ante un jurado de profesores.

**3. Se ofrece al profesorado que muestra bajo rendimiento la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos.**

Se cuenta con un programa institucional de capacitación (PICASA), que ofrece en forma continua cursos de actualización y capacitación didáctica a todos los profesores, con el objetivo de que mejoren sus técnicas docentes y su nivel de conocimientos. Además de ello, existen cursos de actualización disciplinar organizados por los Departamentos u otras instancias universitarias. Además, al finalizar el ciclo escolar 2009 A, los Colegios Departamentales del CUCSUR evaluaron el desempeño de sus profesores, y con base en este diagnóstico propusieron cursos de capacitación (PICASA) que los profesores que así lo requerían deberían tomar de manera obligatoria durante el periodo intersemestral de verano. De tal manera que la capacitación obedeció a un diagnóstico previo de necesidades de actualización del profesorado de los departamentos.

**4 . Existe la posibilidad de dar de baja a los docentes que se muestran ineficaces de manera continuada**

La normatividad universitaria contempla mecanismos para la eventual baja o rescisión del contrato de profesores que de manera continuada presenten incumplimiento de sus obligaciones, incapacidad académica o inmoralidad, así como falta de honorabilidad y faltas administrativas. Sin embargo, en la práctica son contadas las ocasiones en que esto ha sucedido. Cabe aclarar que para el caso de los profesores de reciente incorporación, tanto de asignatura como de tiempo completo y medio tiempo, la política de la universidad es contratarlos por periodos limitados en los primeros años. Si el docente no cumple satisfactoriamente con sus labores, el colegio departamental respectivo puede evaluar el caso y recomendar al jefe de departamento y las autoridades correspondientes la no recontractación del académico.



La normatividad universitaria establece los casos en que procede la suspensión temporal, expulsión o separación definitiva o rescisión del contrato de trabajo, sanciones que se aplican conforme el grado de gravedad de los actos cometidos u omisiones, así mismo se encuentra previsto el procedimiento conducente.

## **5 . El profesorado competente ve reconocida su calidad**

De manera regular se otorgan reconocimientos a los profesores de carrera con desempeño destacado. Existe el Programa de Estímulos Económicos al Desempeño Docente (PROESDE), que beneficia a profesores con alta productividad, y de igual manera, cada año se entregan reconocimientos honoríficos, como la Presea al Mérito Académico por parte del sindicato.

Además, anualmente se entregan reconocimientos y estímulos económicos a los profesores universitarios que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), así como a aquellos que forman parte del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), que son distinciones otorgadas por el gobierno federal a profesores de las universidades nacionales. Por su parte, los profesores de asignatura cuentan con la oportunidad de mejorar su categoría, pasando de nivel “A” a “B”, según su desempeño.

## **6 . Hay un sistema para la movilidad del profesorado**

Existe un programa institucional de apoyo a la movilidad de los profesores del CUCSUR, el cual se instrumenta mediante convocatorias de apoyo para la realización de estancias y la presentación de ponencias en eventos académicos, tanto en universidades nacionales como internacionales. Los recursos provienen del rubro federal como PIFI y del gasto operativo del propio Centro Universitario, así como de la administración general de la Universidad de Guadalajara, a través de la Coordinación General Académica, la Coordinación General de Cooperación e Internacionalización y la Coordinación de Investigación y Posgrado.



Las fortalezas identificadas son:

- El Centro Universitario cuenta con la normatividad y los procedimientos de contratación que permiten garantizar que los docentes tienen las competencias mínimas necesarias para impartir docencia, y dominan las materias al nivel que les corresponde. Además de ello existe una estrategia institucional de capacitación didáctica de los profesores que les permite mejorar sus competencias para la enseñanza.
- Existen procesos de evaluación del desempeño de profesores, principalmente enfocados a los profesores de tiempo completo.
- Existe un programa intensivo de formación de profesores a nivel de posgrado, con énfasis en el doctorado.
- En el CUCSUR se dan las condiciones para que profesores de otras instituciones realicen actividades de docencia e investigación.
- De manera regular se otorgan reconocimientos a los profesores de carrera con desempeño destacado.
- Existe un programa institucional de apoyo a la movilidad de los profesores del CUCSUR que permite la realización continua de acciones de intercambio académico.

Las debilidades detectadas son:

- No existe todavía un programa sistemático que evalúe la práctica de los docentes en el aula, por lo tanto la capacitación didáctica no cubre todas las necesidades de los profesores.
- Algunos profesores no muestran interés en realizar estudios de doctorado.
- En la práctica no existe ningún caso documentado de un profesor que haya sido dado de baja por mostrar un desempeño inadecuado.

En general el profesorado del CUCSUR posee los conocimientos y habilidades didácticas suficientes para asegurar una enseñanza de calidad con estándares



nacionales, lo cual es consecuencia de un sistema riguroso de selección de profesores aspirantes, sin embargo se requiere atención especial en el diagnóstico de necesidades de capacitación y la optimización de estrategias. La formación de los profesores a nivel doctorado se ha impulsado lo que permitirá incrementar sustancialmente el número de profesores con este grado. Existe un intercambio académico dinámico entre profesores de CUCSUR y profesores de universidades nacionales y extranjeras. Se reconoce a los profesores con alto desempeño, pero no hay condiciones para dar de baja a profesores con bajo rendimiento.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AQU Catanlyunga (2005). Guía de evaluación interna de enseñanzas universitarias. Available at: [www.aqu.cat/doc/doc\\_24189809\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_24189809_1.pdf)

CUCSUR (2009). Evaluando en México con Métodos y criterios Europeos, Informe de AQU Catalunya sobre el proceso de Acreditación Internacional de Programas Universitarios en el Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara México .

Gilio Medina María del Carmen (2002). En Rueda Beltrán Mario y Frida Díaz Barriga compiladores Evaluación de la docencia, perspectivas actuales. Paidós. México

Rueda Beltrán Mario y Frida Díaz Barriga compiladores (2002). Evaluación de la docencia, perspectivas actuales. Paidós. México

### REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Estatuto de Personal Académico. Disponible en: [www.udg.mx](http://www.udg.mx)

Programa de desarrollo, CUCSUR (PRODES). Disponible en: [www.cucsur.udg.mx](http://www.cucsur.udg.mx)

Programa Institucional de Capacitación y Actualización para la Superación Académica (PICASA). Disponible en: [www.udg.mx](http://www.udg.mx)

Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE). Disponible en: [www.udg.mx](http://www.udg.mx)



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), Disponible en: [www.udg.mx](http://www.udg.mx)

