



**¿Para qué Evaluar el Desempeño Docente en el Nivel de Educación Superior en; una Institución Pública?**

**MTRA. ROSA CÓZATL SÁNCHEZ**

[cozatl\\_lde@yahoo.com.mx](mailto:cozatl_lde@yahoo.com.mx)

**MTRO. GUSTAVO BENAVIDES BENAVIDES**

[begusbe@yahoo.com.mx](mailto:begusbe@yahoo.com.mx)

### **Introducción**

Este trabajo tiene su origen en la presente convocatoria cuyo por objeto consiste en analizar la evaluación en cuanto a su origen y después nos centramos en analizar la evaluación del desempeño docente en la institución para la que laboramos en términos de los cuestionarios y en los rubros de la permanencia, dedicación y calidad mediante el análisis de las tablas publicadas en la convocatoria que establece los criterios para realizar las actividades realizadas en 2009.

#### ***I. Generalidades de los Inicios de la Evaluación***

Se generó una discusión para impulsar una cultura de la evaluación; se entendió por cultura de la evaluación la aceptación de la misma evaluación y la aceptación de sus resultados.

Nunca se promovió una discusión conceptual sobre las escuelas o tendencias de la evaluación, ni un análisis técnico amplio de sus resultados.

La disciplina de la evaluación al comienzo<sup>1</sup> se estableció en los años cuarenta del siglo XX. Con diversas prácticas sociales a lo largo de ese siglo, buscaba adquirir su carácter científico, basado en ese momento en la teoría de la

---

<sup>1</sup> Díaz, Barriga Ángel, y otros, Impacto de la Evaluación Superior en la educación Superior Mexicana, un estudio en las Universidades Públicas Estatales, Plaza y Valdés Editores, México 2008, p. 30



medición, lo que constituía una perspectiva eminentemente fiscalista en donde se buscaba establecer como paradigma dominante de las ciencias sociales.

El paradigma buscaba perfilarse, la respuesta que era el modelo de evaluación adoptado tenía fundamentos científicos y se basaba en experiencias que se realizaban<sup>2</sup> internacionalmente, aunque en realidad respondieran a casos específicos, fundamentalmente llevados a cabo en algunas propuestas estadounidenses.

En tercer lugar se observa una pérdida del sentido académico y pedagógico de la evaluación. Señala como constante en la literatura de ámbito es su perspectiva de mejoramiento de la educación, mejoramiento que se encuentra estrechamente vinculado a su carácter formativo.

Scriven en 1967 que estableció tres tipos de evaluación:

1. Diagnostica
2. Formativa y
3. Sumativa

No percibió con claridad el sentido punitivo que tendría la evaluación sumativa al vincularse con las visiones de rendición de cuentas y sobre todo con el otorgamiento de recursos económicos y la dificultad para establecer como elemento sustantivo de la actividad evaluadora, el carácter formativo y de retroalimentación. En principio se evalúa para mejorar no para sancionar<sup>3</sup>.

Existen diferentes modelos de evaluación del desempeño del maestro<sup>4</sup>, identificados por la investigación educativa, tales como: modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva. Estos modelos evalúan en el docente su grado de concordancia con los rasgos y

---

<sup>2</sup> Ibídem

<sup>3</sup> Ibídem

<sup>4</sup> Arce, Orozco María José, Fines y Modalidades de la Evaluación Docente, Coordinación de Publicaciones Digitales DGSCA-UNAM, Revista Digital Universitaria, 01 de junio de 2010, volumen 11, Numero 6, ISSN: 1067 -6079, <http://www.revista.unam.mx/vol11/num6/art60/inte60.htm>



características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal, la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos, la capacidad para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula y la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

De lo expuesto se agrega un importante número de programas de evaluación establecidos en este periodo en el país han sustituido el significado que tiene el cliente en los programas de calidad, pues los programas de mejoramiento de calidad tiene como objetivo procurar una mayor atención o un mejor servicio al cliente que en este caso en primer lugar sería el alumno y en segundo término el mercado ocupacional. De esta forma se puede afirmar que las acciones que deriven de los programas de calidad en el sistema de educación superior, no necesariamente buscan mejorar los sistemas de enseñanza o potenciar los procesos de aprendizaje de los estudiantes, sino que solamente se encuentran abocados a satisfacer los criterios establecidos en los procesos de evaluación.

En México se reconoce la existencia de cuatro rasgos que caracterizan a este sistema de evaluación de la educación.

1. Su estrecha vinculación a prácticas de financiamiento
2. Una desarticulación entre cada programa
3. La ausencia de una dimensión conceptual con el predominio de la dimensión técnica centrada en un significativo número de indicadores.
4. Una cancelación de su dimensión pedagógica y, por lo tanto, de su carácter formativo. Se evalúa para emitir un juicio en detrimento de la función de retroalimentación de la evaluación.

## ***II. Objetivo de la evaluación del desempeño docente.***

En la educación superior el docente es piedra angular en el proceso educativo, porque gracias a su labor es como cristalizan las políticas educativas y toman forma las aspiraciones del Modelo Educativo para el nuevo.



Las actividades que realiza el profesor impactan directamente en el proceso educativo, por lo que la evaluación en el desempeño del, apoyada en evidencias de las actividades realizadas y en las competencias referidas en el perfil docente, debe utilizarse para detectar áreas de oportunidad e identificar elementos que contribuyen a la planificación de acciones para la mejora continua.

La evaluación del desempeño docente es un instrumento de orientación y apoyo para la Educación Superior con algún de los objetivos siguientes:

Guiar y apoyar el desempeño del docente en sus actividades académicas.

Motivar el mejoramiento continuo del docente con el propósito de ofrecer un servicio educativo de mayor calidad.

### *III. Planteamiento del Problema de la Evaluación Docente en el Nivel Superior*

El docente realiza actividades que impactan directamente en el proceso educativo, por tal motivo la evaluación a su desempeño, está sustentada en las evidencias de sus actividades realizadas así como en las competencias referidas en el perfil docente, se debe utilizar para detectar áreas de oportunidad e identificar los elementos que contribuyan a la planificación de acciones para la mejora continua.

El sentido de la evaluación docente radica en conocer las capacidades<sup>5</sup> y las habilidades del docente en cuanto a su desempeño, de esta forma propiciar la retroalimentación, entre el docente y la institución, que conlleve al mejoramiento de la eficacia escolar. La evaluación no debe ser una sanción hacia el docente, en el sentido de “castigar”, sino un control permanente del proceso enseñanza-aprendizaje para mejorar continuamente la calidad educativa.

Tanto en la práctica de la evaluación como del desempeño docente, como en la literatura especializada, se pueden identificar varios de los fines que se persiguen en este tipo de evaluación (Valdés, 2000), entre los que se pueden mencionar

<sup>5</sup> Arce, Orozco María José, Fines y Modalidades de la Evaluación Docente, Coordinación de Publicaciones Digitales DGSCA-UNAM, Revista Digital Universitaria, 01 de junio de 2010, volumen 11, Numero 6, ISSN: 1067 -6079, <http://www.revista.unam.mx/vol11/num6/art60/inte60.htm>



diversas formas de evaluación pero nosotros nos centramos en problema ubicado en la evaluación del desempeño docente que hace el estudiante a su maestro.

En nuestra institución se considera a la evaluación del desempeño docente como una mejora continua, y en caso de que los resultados no sean los esperados se ha generado el programa de formación del personal docente porque no pretende castigar sino consiste en apoyar al docente.

La institución de educación superior para la cual laboramos sustenta la evaluación del desempeño docente, en el denominado Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, bajo los siguientes rubros:

Los instrumentos que se emplean para recabar la información acerca del desempeño del docente son dos:

- Cuestionario de opinión del estudiante sobre el desempeño docente
- Cuestionario para el área académica sobre el desempeño docente.
  1. Permanencia
  2. Dedicación
  3. Calidad

### **Establecimiento de la guía de criterios para evaluar las actividades docentes realizadas en el año 2010.**

El denominado Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente es considerado como en un Programa de suma importancia en el desarrollo de las actividades académicas de nuestra Institución, orientando de diversa manera el desempeño del personal docente. Sin embargo, su evolución ha respondido más como mecanismo compensatorio del salario que como parte de una política institucional de desarrollo integral.



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

## Nuevo Instrumento de Evaluación

Se considera que el análisis de los resultados, los cambios generados por la aplicación del modelo académico, así como el desenvolvimiento de las políticas educativas y de investigación, propició la organización del Foro Institucional “Resultados y perspectivas del programa de estímulos al desempeño del personal docente”, que se llevó a cabo en julio de 2008. Derivado de lo anterior se realizaron modificaciones al proceso de evaluación, mismas que entran en vigor en este proceso 2010, entre ellas destacan:

- a) Se generaron nuevos instrumentos de evaluación, que fueron dados a conocer a partir del mes de abril de 2009;
- b) Se utilizarán Instrumentos de evaluación diferenciados entre el nivel superior y el nivel medio superior;
- c) Para el caso del personal académico adscrito al nivel medio superior, podrán participar en la evaluación con el grado de licenciatura;
- d) La determinación de transitar hacia la evaluación bienal, que inició en el pasado proceso, de tal forma que los resultados de la presente evaluación serán vigentes por dos años;
- e) La simplificación del proceso mediante la utilización de alternativas para la evaluación, por lo que el docente podrá optar solo por una de las siguientes formas de evaluación:

Actualmente el docente de nuestra institución a partir de la evaluación de 2009 que realiza en 2010 tiene dos alternativas para el docente aplicando la simplificación:

1. Evaluación de expediente general conforme a bases de datos
2. Evaluación por certificación vigente en el rubro de calidad conforme a la siguiente tabla:



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

Rubro de Permanencia	Rubro de Dedicación	Rubro de calidad			PUNTAJE TOTAL
100 puntos máximo	300 puntos máximo	600 puntos máximo			
Puntaje asignado por permanencia, según la tabla de factores evaluado por bases de datos	Puntaje asignado por dedicación, según la tabla de factores evaluado por bases de datos	Certificación ↓	Rango de Puntaje en Calidad	Puntaje asignado en el Rubro de Calidad	permanencia + dedicación + calidad
		Perfil PROMEP	241- 300	270	
		PROMEP + Cuerpo Académico en consolidación	361- 420	390	
		PROMEP + Cuerpo Académico Consolidado	481- 510	495	
		PROMEP + Cuerpo Académico consolidado + SNI (nivel I)	541- 570	545	
		PROMEP + CAC + SNI II o III	571- 600	585	

En el caso de que el docente opte por la evaluación como certificación vigente, el docente deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Manifiestar por escrito su decisión de ser considerado dentro de la evaluación por certificación vigente.
- Llenar el formato de solicitud de ingreso y entregarse debidamente firmado a la unidad académica antes del 26 de marzo. El formato se encuentra en la página [www.estimulos.buap.mx](http://www.estimulos.buap.mx).



Como se establece en la Convocatoria, para el proceso ESDEPED 2010 se evaluarán los resultados y productos realizados en 2009, con las siguientes observaciones:

- 1.- Debido al cambio de instrumento de evaluación PIEVA, correspondiente a la aplicación del Modelo Universitario Minerva, y con la finalidad de no afectar el puntaje de los docentes participantes en los factores correspondientes, solo se tomarán en cuenta los periodos primavera y verano del PIEVA 2009.
- 2.- La carga académica de todos los niveles (incluyendo posgrado) será reconocida a partir de las bases de datos del sistema Banner.
- 3.- En materias con la participación de más de un docente, el puntaje será dividido entre el número de profesores que impartieron el curso.
- 4.- Para el caso de cursos propedéuticos de posgrado serán considerados siempre y cuando tengan el aval de la Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Posgrado.

Para la evaluación de docentes de educación superior en el rubro de Calidad, el docente de acuerdo con las actividades que prioritariamente desarrolla, deberá manifestar por escrito (firmando y entregando el formato que se encuentra en la página [www.estimulos.buap.mx](http://www.estimulos.buap.mx)) su elección por alguna de las dos siguientes alternativas: Dedicación primordial a la docencia o Dedicación primordial a la Generación y aplicación del conocimiento con incidencia en la formación de recursos humanos. Los puntajes máximos en cada una de esas alternativas, para los distintos bloques del rubro de Calidad, son los siguientes:





## Educación Superior

Bloques	Dedicación primordial a la Docencia	Dedicación primordial a la Generación y aplicación del conocimiento con incidencia en la formación de recursos humanos
3.1	Grado y nivel académico	100.0
3.2	Calidad de la docencia	110.0
3.3	Generación y aplicación del conocimiento (investigación)	240.0
3.4	Tutelaje	100.0
3.5	Participación en actividades colegiadas	50.0
	<b>Total</b>	<b>600.0</b>

### Propuesta

Que la evaluación sirva para mejorar y estimular no para sancionar o castigar al docente.

### BIBLIOGRAFIA

- Díaz, Barriga Ángel, coordinador Concepción Barrón Tirado y Díaz, Barriga Arceo Frida, Impacto de la Evaluación en la Educación Superior, 1ª reimpresión, Instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM, Plaza Valdés y Editores, México 2008.
- Rueda, Beltrán Mario, La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competen Revista Electrónica de Investigación Educativa, Vol. 11, No. 2, 2009 Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Universidad Nacional Autónoma de



México, [mariorb@unam.mx](mailto:mariorb@unam.mx); Evaluación Docente obtenida de internet en PDF junio 13 de 2010, <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num6/art60/art60.pdf>

- [www.estimulos.buap.mx](http://www.estimulos.buap.mx)

