

# Marco conceptual y metodológico para evaluar el desempeño docente en las maestrías del CENIDET 2002

David Luviano Jiménez  
Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico

## I. Presentación

El texto que a continuación se presenta, es resultado de una estrategia del Departamento de Desarrollo Académico (DDA) tendiente a mejorar el trabajo académico de los profesores-investigadores y estudiantes del Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CENIDET). El proyecto se denomina “Reestructuración del proceso de evaluación del desempeño docente” y tiene como objetivo mejorar el proceso de evaluación docente, el proceso de retroalimentación de información hacia los profesores, los departamentos y la institución.

El trabajo condensa las acciones llevadas a cabo durante entre el año 2001 y 2002, con los profesores y estudiantes de los departamentos de electrónica, mecánica, computación y mecatrónica. Las fuentes principales del documento son: profesores, estudiantes, bibliografía especializada. De estas tres fuentes de información se desprende la propuesta para evaluar el desempeño docente, se agregan nuevos *finés*, se modifica el *instrumento* (categorías y dimensiones) y se plantea que la *devolución de resultados* sea en tres niveles:

- Individual (profesores)
- Departamental (jefes de departamento)
- Institucional (subdirector académico)

La devolución de resultados será *cualitativa* y *cuantitativa*, esto significa que, en términos cuantitativos, si un profesor está situado en la media, implicará que le corresponde un puntaje y un porcentaje fijo, sin embargo, cualitativamente, habrá un informe diferenciado respecto del trabajo desplegado en el periodo escolar.

La pregunta que se plantea en el documento es: ¿cómo saber si la docencia actual es adecuada para la formación de investigadores en el CENIDET?. Consideramos que más que construir la figura de un docente ideal –que sería uno de los cuestionamientos que hiciera algún profesor-, resulta de mayor pertinencia caracterizar los enfoques, estrategias, procedimientos y medios que puede utilizar un docente de forma individual para incidir e influir desde su práctica docente, en una de las misiones del centro: la formación de investigadores en el ámbito de los posgrados de ingeniería.

## II. Justificación

La evaluación interna en el CENIDET, ha consignado el trabajo del rendimiento docente atendiendo lo externo. Una de las prioridades ha sido la recuperación de información cuantitativa a través de la aplicación de una encuesta a los estudiantes al final del cuatrimestre.

El puntaje obtenido resume el trabajo que un profesor despliega a lo largo de un cuatrimestre en una asignatura dentro del aula. El porcentaje tal y como se obtiene actualmente, impacta en la asignación de puntos para la beca al desempeño académico, esto significa que el apartado del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, asigna 20 puntos por un buen desempeño en el aula mismo que representa el 2% del total.

La situación anterior nos remite a dos observaciones:

La primera, evidencia la falta de atención por parte de la instancia responsable de este programa de estímulos al desempeño docente y de investigación, a una actividad que resulta vital y estratégica no sólo para el CENIDET, sino para la mayoría de los Institutos Tecnológicos, puesto que esta actividad influye y es impulsora directamente de la formación de profesionales.

La segunda, hace referencia a la evaluación interna del CENIDET. Esta evaluación impactó en dos sentidos: primero, los resultados se utilizaron para asignar un puntaje y posteriormente un porcentaje que sería sumado a la beca del desempeño académico, con ello se focalizó la atención en la asignación de la beca; segundo, la retroalimentación del trabajo docente, al ser mediada por los comentarios que los estudiantes hacen a sus profesores al terminar el cuatrimestre, ha devenido en una falta de consistencia al momento de entregar el informe de resultados a los profesores. Con ello se ha obturado la posibilidad de retroalimentar la práctica docente, no sólo a través de un dato numérico (indicativo de un buen o mal profesor), sino a través de un programa de formación docente que brinde las pautas y directrices hacia las cuales debe encaminar sus esfuerzos para formar investigadores.

Se puede argumentar que una actividad tan fundamental como la docencia, debiera tener la suficiente importancia al interior de cada institución y estar imbricada con procesos de formación docente que den cuenta de las fallas y los aciertos de los profesores, pero aún más, podría señalarse que es un indicador de la calidad docente que se manifiesta en un programa de formación. En términos institucionales, podemos decir que el desempeño docente al estar ligado directamente con una de las misiones del CENIDET, se encuentra situada en un lugar estratégico, debido a que es una actividad micro en la cual y a través de la cual se forma a futuros maestros en ciencias.

Estas son las razones por las cuales, se plantea una reestructuración del proceso de evaluación al desempeño docente en las maestrías del CENIDET, que tengan como referentes los siguientes fines:

1. Asignar puntaje para la beca al desempeño docente, esto en consonancia con el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente y de Investigación que está adscrito al Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT).
2. Mejorar la docencia en el CENIDET, lo cual será factible posterior a la evaluación, puesto que se podrá retroalimentar la práctica docente de manera cualitativa y diferenciada.
3. Indicador de calidad de la docencia en CENIDET, de manera departamental y global.

Estos fines están relacionados con la función social de la evaluación, es decir, son los usos de la evaluación que van más allá de la situación de enseñanza y aprendizaje y que tienen que ver

con cuestiones tales como la promoción, la acreditación, la certificación y la información a otros de los resultados de la evaluación (Díaz Barriga F, 2002, pp.431).

### **III. Marco teórico**

Hay algunas consideraciones respecto de la evaluación en la universidades e instituciones de educación superior que no hay que dejar de lado, la primera, es la de deslindar las posibles implicaciones de la evaluación en el contexto institucional y en el marco de las estrategias nacionales para modernizar la educación en el país.

La primera implicación, es la referida a la evaluación como catalizadora de los bajos ingresos que sufrieron los académicos a principios de los ochentas. Desde este punto de vista la tarea de las instancias evaluadoras sería la de involucrar a un mayor número de profesores al proceso de evaluación con la finalidad de que obtengan un estímulo económico de acuerdo a la responsabilidad y al desempeño y con ello paliar el bajo salario. Las consecuencias de lo anterior, sería el énfasis en el pago por méritos obtenidos, esta perspectiva implica también que los profesores estarían atendiendo a los requerimientos de estas evaluaciones. Por otra parte, la incorporación paulatina de un mayor número de profesores llevaría a la asignación de mayores recursos económicos por parte del Gobierno Federal a las Universidades e Instituciones Educativas.

La segunda perspectiva, implicaría focalizar la evaluación en la mejora del proceso educativo, esto, significaría que una vez que ocurra la evaluación de la docencia, no sólo se retroalimente al docente sobre su práctica y se le asigne un puntaje, sino que, necesariamente la institución debería plantear un programa de formación continua referida a las áreas en las cuales el profesor esté fallando. A final de cuentas lo que se buscaría sería la de proporcionar mayores elementos a los profesores para que incidan en mayor medida en la formación de profesionales. La lógica en esto, es que si la *evaluación es continua*, la *formación* también debería ser *continua*. Desde este punto de vista, la aportación del gobierno federal tendría que incidir en programas nacionales no sólo de evaluación docente, sino también de formación docente, atendiendo a la diferenciación y necesidades institucionales.

#### **III.1. Conceptualizaciones acerca de la evaluación del trabajo académico**

El trabajo académico para Ibarrola (1992; p. 68), se caracteriza fundamentalmente por la combinación muy variada de esfuerzos tendientes al descubrimiento, conservación, depuración, transmisión y la aplicación del mismo. En cada uno de estos esfuerzos se perfilan rasgos que caracterizan profesiones académicas distintas entre las que se identifican actualmente con claridad la docencia y la investigación, aunque se empiezan a perfilar nuevas profesiones: la administración académica, la divulgación académica.

Para Llarena (1991, pp. 22), la evaluación es una *estrategia académica* que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, con la finalidad de verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Con base en este enfoque, la evaluación de los profesores debería trascender los procesos de ingreso y promoción

De acuerdo con la revisión anterior se puede conceptualizar a la evaluación como un proceso temporal que permite identificar eficiencia y eficacia del desempeño docente. Además, a

través de la evaluación se obtiene un diagnóstico de necesidades, se infieren juicios, se establecen valoraciones y se toman decisiones para mejorar la práctica docente.

### III.2. Formas en que se ha evaluado el desempeño académico

Existen varios modelos, métodos y técnicas de evaluación al desempeño docente (Valdés, 2000), los cuales se describen en el cuadro 2.

**Cuadro 1.** Formas utilizadas en la evaluación del desempeño docente

Formas de evaluación	Características
Autoevaluación	Carpeta o portafolio*
Evaluación de pares	Encuesta, entrevista
Evaluación por los alumnos	Encuestas**
Evaluación a través del aprovechamiento escolar	Exámenes colegiados
Métodos mixtos	Portafolio y encuestas

\* Este tipo de evaluación se asemeja a la evaluación que realiza el jefe de departamento a cada uno de los profesores investigadores que compone el departamento.

\*\* Este es la evaluación que se aplica actualmente para evaluar el desempeño docente en las cuatro maestrías del CENIDET.

### III.3. Indicadores utilizados en la evaluación del desempeño docente

Si partimos de la premisa de que las prácticas educativas están inmersas dentro de un contexto institucional y éste a su vez, plantea un curriculum modelo para la formación de profesionales, entonces por consecuencia, la evaluación del desempeño docente estará en función de los requisitos académicos que debe cumplir el docente para cubrir el perfil deseado. En este sentido, la efectividad docente no se explica por el instrumento mismo, sino por el contexto en el que están inmersas las prácticas docentes.

Existen diferentes variables y dimensiones en la evaluación de los docentes (Luna 2000), esto depende del nivel educativo, del área, y de la posición ante lo educativo de los responsables de la evaluación.

Lafourcade (1974; p. 241), considera que en la evaluación deben considerarse los siguientes aspectos: programación del contenido disciplinario y desarrollo del curso; actuación del profesor y el rendimiento logrado por los estudiantes.

Por su parte, Santoyo (1988), considera que la evaluación es un *proceso de conocimiento* apoyado en un ejercicio de reflexión constante y sistemático que desemboca en un juicio de valor... *no hay evaluaciones acabadas por más científicas que sean*, sólo son aproximaciones que intentan captar la totalidad de los fenómenos educativos

La evaluación del *desempeño docente*, la define Valdés (2000) como proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos.

De acuerdo con la revisión anterior se puede conceptualizar a la evaluación como un proceso temporal que permite identificar eficiencia y eficacia del desempeño docente. Además, a través de la evaluación se obtiene un diagnóstico de necesidades, se infieren juicios, se establecen valoraciones y se toman decisiones para mejorar la práctica docente.

#### **IV. Metodología para evaluar el desempeño docente en el CENIDET**

Las categorías, dimensiones y procedimientos de esta metodología, se obtuvieron después de trabajar con estudiantes y profesores. De los primeros, se recuperaron los comentarios vertidos en la evaluación docente que se lleva a cabo actualmente, estos comentarios se clasificaron en tres niveles: comentarios a profesores que están arriba de la media, en la media o, abajo de la media. Otra parte de la información, se obtuvo de las entrevistas aplicadas a estudiantes de las cuatro maestrías (8 estudiantes en total), en éstas se indagaron situaciones como la enseñanza, los contenidos, los medios utilizados y las características de lo que ellos consideran un buen docente.

El trabajo con los profesores consistió en la discusión del documento del proyecto en las reuniones que tiene cada departamento. En éstas, se plantearon dudas respecto de la evaluación. La información obtenida por las observaciones vertidas en el documento, fue complementada con un cuestionario aplicado a los profesores que contenía las siguientes preguntas: características de un buen docente, investigador y asesor de tesis; criterios a considerar en la evaluación del desempeño docente y la asesoría de tesis.

La información obtenida de los estudiantes y de los profesores, fue contrastada con la literatura especializada referida al tema de la evaluación de los docentes, además, se revisaron instrumentos que se aplican a profesores en diferentes universidades de México y del extranjero a nivel licenciatura y posgrado.

El resultado de este trabajo de campo, es la metodología para evaluar el desempeño docente en el CENIDET, ésta consiste en la aplicación de un cuestionario a los estudiantes. ¿Porqué optar por un cuestionario?, porque se considera que son ellos los principales “informadores del desempeño docente, ya que son ellos los receptores de la educación que imparten los profesores y quienes, básicamente, reflejan la calidad del trabajo de los docentes”. (CIIDET, 2001).

La utilización del cuestionario, se debe a que “el rendimiento o aprendizaje que logra el alumno en el curso es la variable que más afecta la efectividad del maestro... lo que más valoran los alumnos al evaluar el desempeño del profesor es lo aprendido en el curso... los factores o variables extraclase y su influencia en la evaluación no es tan grande como se presume y por lo tanto, los cuestionarios de evaluación se comportan como instrumentos válidos y confiables para valorar la docencia” (García G. 2000, p.319).

Ambas posiciones, 1) estudiantes como fuentes de información y 2) utilización de cuestionarios como instrumentos válidos y confiables para evaluar la docencia, son

aseveraciones que dan los autores después de una revisión exhaustiva en investigaciones realizadas y publicadas en revistas nacionales e internacionales.

El instrumento para evaluar el desempeño docente en el CENIDET, incorpora dos categorías con sus respectivas dimensiones: la primera es la *competencia docente*, que incluye cinco dimensiones:

1. Dominio del tema
2. Organización del curso
3. Comunicación educativa
4. Uso de medios
5. Evaluación de los aprendizajes

La segunda categoría es la *responsabilidad docente* con tres dimensiones:

1. Responsabilidad para el curso
2. Responsabilidad para el alumno
3. Responsabilidad para el aprendizaje

El análisis de la información tiene como referencia las siguientes ponderaciones, tal y como lo muestra el cuadro 1, el cual muestra la correspondencia entre las respuestas de opción múltiple que están en el instrumento de evaluación, el puntaje que puede alcanzar un profesor y el criterio de valor cualitativo asignado a ese puntaje.

**Cuadro 1.** Ponderación del instrumento de evaluación del desempeño docente

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Más o menos de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
100%	Del 90% al 99%	Del 80 al 89%	Del 70 al 79%	Menos del 70%
Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
<b>160 puntos</b>	<b>144 a 159 puntos</b>	<b>128 a 143 puntos</b>	<b>112 a 127 puntos</b>	<b>96 a 126 puntos</b>

Del análisis de la información se obtendrán dos resultados:

**1ro.** Dado el puntaje logrado por el profesor, se podrá asignar el criterio de valor que corresponda al puntaje alcanzado tal y como se ve en el cuadro 2. En total son 5 criterios: excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente. Para saber que porcentaje corresponde al puntaje obtenido, habrá que realizar una regla de tres. (El puntaje alcanzado en la evaluación, multiplicarlo por 100 y luego dividirlo entre 160)

**2do.** La media estadística de cada departamento, se obtendrá del puntaje alcanzado por cada profesor, éste puntaje se sumara con el total de profesores a los que se evalúo y luego se dividirá entre número total, de esta manera, se obtendrá la ubicación de cada profesor con respecto a la media.

El cuadro 2 , muestra el puntaje y porcentaje máximos que puede alcanzar un profesor con el instrumento de evaluación del desempeño docente.

**Cuadro 2.** Puntaje máximo a obtener en la evaluación del desempeño docente

Categoría	Dimensiones	Puntaje máximo	Porcentaje máximo
Competencia docente	1. Dominio del tema	25	15.62 %
	2. Organización del curso	35	21.87 %
	3. Comunicación educativa	20	12.5 %
	4. Uso de medios	15	9.37 %
	5. Evaluación	25	15.62 %
	<b>Subtotal</b>	<b>120</b>	<b>74.98 %</b>
Responsabilidad docente	6. Alumno	15	9.37 %
	7. Aprendizaje	15	9.37 %
	8. Curso	10	6.25 %
	<b>Subtotal</b>	<b>40</b>	<b>24.99 %</b>
<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>

El instrumento (ver anexo A), incorpora un apartado correspondiente a la *percepción global del desempeño docente*. Incorpora dos preguntas, la primera indaga el desempeño global que el profesor tuvo en el periodo escolar, la segunda hace referencia a los aprendizajes logrados por los alumnos. La media estadística de cada pregunta, estará en función del número de estudiantes que hayan tomado la materia.

## V. Conclusiones

Las siguientes conclusiones son producto del trabajo llevado a cabo con profesores y estudiantes en el proceso de evaluación del desempeño docente que opera desde 1996:

- Sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la evaluación de la docencia como indicador de la calidad de las maestrías para que aborden el proceso de evaluación del desempeño docente con la responsabilidad y seriedad pertinente.
- Atender de manera diferenciada a los docentes a partir de los resultados que obtengan en la evaluación y las áreas en las que tengan carencias.
- Involucrar a los jefes de los departamentos de electrónica, mecánica, mecatrónica y computación respecto de las decisiones que se tomen para sus profesores.
- Reconocer la necesidad de que los profesores participen en un proceso constante de formación docente, con la finalidad de que incidan adecuadamente en la formación de investigadores.
- Reconocer el trabajo académico de los profesores investigadores más sobresalientes de acuerdo con la evaluación ante la comunidad del CENIDET
- Tener presente que la evaluación del desempeño docente contribuye a cumplir con una de las misiones del CENIDET: *la formación de investigadores y docentes que contribuyan al desarrollo tecnológico en instituciones públicas y privadas.*
- Aplicar el instrumento en otras instituciones para comparar como se encuentra el Centro en el ámbito de la docencia, con respecto a otros centros de investigación similares (CICESE, CINVESTAV, etc.). Los resultados de la evaluación del desempeño docente pueden constituirse en un indicador de la calidad que existe en los programas de maestría del CENIDET.

## VI. Bibliografía

CIIDET (2001). "Consideraciones sobre la evaluación docente de CoSNET. Experiencia en el Instituto Tecnológico de León". Memoria del IX Congreso Internacional de Investigación y Desarrollo Educativo en Educación Superior Tecnológica. Querétaro.

DÍAZ BARRIGA. A. F., Hernández Rojas G. (1999). "*Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*". México, Mc. Graw Hill.

GARCÍA GARDUÑO, J.M. (2000). "¿Qué factores extraclase o sesgos afectan la evaluación docente en la educación superior?". Revista Mexicana de Investigación Educativa. Vol V. No. 10. México. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, pp. 303-324.

GARCÍA GARDUÑO, J.M. (2000). "Las dimensiones de la efectividad docente, validez y confiabilidad de los cuestionarios de evaluación de la docencia: síntesis de investigación internacional". Publicado en *Evaluación de la Docencia*, Rueda Beltrán M., Díaz, Barriga, F. México, Paidós, pp. 41- 62.

IBARROLA, M. (1992). "La evaluación del trabajo académico desde la perspectiva del desarrollo sui generis de la educación superior en México". No. 7. pp. 63-71. México, CIEES. Consultado el 11 de febrero de 2002 en el World Wide Web: [http://www.ciees.edu.mx/publicaciones/documentos/materiales\\_de\\_apoyo/serie7.pdf](http://www.ciees.edu.mx/publicaciones/documentos/materiales_de_apoyo/serie7.pdf)

LAFOURCADE D. P. (1974). "*Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior*". Buenos aires, Kapelusz.

LUNA SERRANO E. "Aspectos implícitos sobre la enseñanza reflejados en los cuestionarios de evaluación de la docencia". Publicado en *Evaluación de la Docencia*, Rueda Beltrán M., Díaz, Barriga, F. México, Paidós, pp. 63 - 83.

LLARENA DE THIERRY. R. (1991). "Evaluación del personal académico". Perfiles Educativos. No. 53-54, julio-diciembre. México, CISE-UNAM, pp. 18-29.

SANTOYO, R. (1988). "Notas acerca de la valoración educativa y evaluación del trabajo académico". Revista de la Educación Superior. No. 66, abril-junio. México, ANUIES. Consultado el 28 de noviembre del 2001 en el World Wide Web: <http://web.anui.es.mx/anui.es/revsup/res066/txt7.htm>

VALDÉS VELÓZ H. (2000), "Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente". Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos. México. Consultado el 10 de febrero del 2002 en el World Wide Web: <http://www.campus-oei.org/de/rifad02.htm>