

Modelos de Evaluación Docente en las Instituciones de Educación Superior en México

Ma. Hilda Rodales Trujillo

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

hildaumich@gmail.com

Mario Chávez Zamora

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

marioumich@gmail.com

Francisco José Villazán Olivarez

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

fvillazan@hotmail.com

Resumen

La evaluación resulta un proceso complejo que demanda una planificación para su realización y considera todas las dimensiones que la afectan. En el esquema de la evaluación docente se contemplan varios aspectos: el objeto, el modelo, los participantes, el instrumento, el momento, y la finalidad de la evaluación. El modelo elegido para la evaluación estará en función de la forma en cómo se pretenden medir los resultados, los participantes en la evolución docente como son los alumnos, profesores, el equipo directivo, etc. son las personas que realizan las evaluación, y cabe destacar que cualquiera de ellas tendrá que cumplir con los requisitos de validez, fiabilidad y pertinencia, por tal motivo resulta fundamental para lograr el objetivo de este trabajo un análisis minucioso de las ventajas y desventajas de los modelos de evaluación docente más comunes en las instituciones de educación superior.

Palabras clave: Evaluación docente, modelo de evaluación, evaluación, docencia.

Introducción

En 1989 la Coordinación para la planeación de la Educación Superior, que sería conocida posteriormente como la CONEVA, estableció los grandes lineamientos y en los años siguientes se fueron estableciendo los diferentes niveles y modalidades de evaluación: La autoevaluación que se llevó a cabo entre 1990 y 1991, el incentivo era que los planes podían recibir financiamiento, este tipo de evaluación fue la base de los llamados Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional (PIFI); otra modalidad era la evaluación global del sistema, a cargo de grupos de expertos, el mayor estudio de este tipo fue el que realizó la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre la política de educación superior entre 1994 y 1997; la evaluación interinstitucional de programas académicos, esquemas basados en la evaluación de pares y que dió lugar a la creación de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) en 1991. La evaluación, en sus diferentes versiones y escalas quedó incrustada en el sistema de educación superior.

De ahí pues, que la evaluación docente es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo. Existe quizá una mayor consciencia de la necesidad de alcanzar determinadas cotas de calidad educativa, de aprovechar adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otra parte, el nivel de competencia entre los individuos y las instituciones también es mayor.

Con mucha frecuencia las discusiones sobre la pertinencia o la utilidad de los procesos de evaluación en el ámbito del sistema educativo se basan en un conjunto de significados que simultáneamente le son atribuidos a la evaluación y en ello se origina la consecuente disparidad de criterios.

La evaluación de la docencia no es, como muchas veces se piensa, ni una simple metodología ni la sola descripción y comparación entre indicadores. Implica una filosofía, una postura epistemológica y una teoría, así como un método, técnicas e instrumentos (Laredo, 2000), citado por (García, y otros, 2004). Para Bernal (2009: 50),

la evaluación es la base del crecimiento profesional y es necesaria para promover el cambio y la innovación, Para (Javier, 2004), la actual difusión de los trabajos tanto teóricos como empíricos que se han venido desarrollando sobre la evaluación de la docencia, han ido ampliando el panorama de las posibilidades que ésta ofrece para que las universidades recurran a la evaluación docente como una estrategia que coadyuve en la mejora de dicha práctica.

Modelo basado en la opinión de los alumnos

Para (Aleamoni, 1987), citado por (Jiménez, 2008), el modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula.

Según (Peterson 2000c), citado Jiménez (2008), a pesar de que es uno de los modelos de evaluación docente con más historia y uso, es un modelo controvertido, ya que, mientras se puede afirmar que los alumnos son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea que los estudiantes no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes, sobre todo en el caso de estudiantes de niveles educativos bajos y medios. Su metodología, al igual que el resto de los modelos, se basa fundamentalmente en el paradigma de buena docencia que la institución o el programa educativo tenga establecido, específicamente los comportamientos que puedan ser observados en el salón de clases. La definición de dicho paradigma puede ser elaborado con un análisis de contenido de opiniones de profesores y funcionarios de la institución interesada con respecto al buen desempeño docente, así como a través de la revisión de perfiles profesiográficos de los profesores previamente definidos en los planes de estudios. La

evaluación docente a través de la opinión de los alumnos puede hacerse a través de información cuantitativa y cualitativa. Para la primera generalmente se utilizan cuestionarios en papel o en línea -si la infraestructura de la institución lo permite-, lo cual facilita el manejo e interpretación de datos. El diseño del instrumento a utilizar para recolectar la información debe contar con las características psicométricas que demuestren la validez de los resultados y deben ser administrados por personas ajenas al proceso de enseñanza de los alumnos, siempre manteniendo la confidencialidad de los estudiantes con el fin de aumentar la participación de estos y evitar el temor a represalias a partir del juicio que estos omitan. (Jiménez, 2008)

Para obtener información cualitativa se puede hacer uso de entrevistas grupales, haciendo preguntas y respuestas guiadas por un especialista externo a una muestra de estudiantes del grupo donde el profesor da su clase. La ventaja principal de esta estrategia radica en la diversidad de opiniones que pueden encontrarse, sin necesidad de ser acotadas como se hace en un cuestionario. Sin embargo, son poco utilizadas debido a su falta de representatividad en el resto del grupo, así como su deficiencia en cuanto a la factibilidad de comparación entre profesores -cuando los objetivos de la evaluación así lo requieren-. En algunos casos se utilizan los grupos focales, donde un especialista externo a la clase ayuda a la discusión de ideas y puntos de vista sobre el desempeño docente, bajo un guión estructurado, a una serie de alumnos. Sin embargo, a pesar de la información valiosa que aporta, suele ser una técnica de poca representatividad que requiere una gran inversión al igual que la entrevista grupal. La metodología a utilizar en este modelo de evaluación dependerá de factores como: la infraestructura de la institución, el número de profesores a evaluar y sobre todo, el objetivo de la evaluación, ya que cada metodología proporciona diversas formas de análisis de datos y de alcance de la información.

El modelo basado en la opinión de los alumnos tiene diversas ventajas que le han permitido ser uno de los modelos más utilizados. Algunas de las más relevantes son:

Es de gran utilidad para el docente y para la institución al retroalimentar el trabajo dentro del aula.

Existe consistencia de los juicios de los alumnos a través del tiempo y entre grupos hacia un mismo profesor, lo cual lo hace un modelo confiable. Incluso, cuando se utilizan cuestionarios, la confiabilidad de los juicios de los alumnos puede alcanzar niveles de consistencia interna de .80 a .90 (Peterson, 2000c).citado por (Jiménez, 2008)

- Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente debido a que han observado el desempeño de diversos profesores a lo largo de su vida estudiantil.
- Los estudiantes son capaces de diferenciar a profesores carismáticos de aquellos que tienen un buen desempeño docente.
- Permite tener resultados sobre el desempeño del docente en el aula en poco tiempo si se utilizan cuestionarios.
- Los cuestionarios permiten realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre profesores.

A pesar de las ventajas que el modelo tiene, también presenta algunas limitantes en su desarrollo:

- Los estudiantes pueden tener limitaciones como jueces del ejercicio docente, por lo cual sus juicios pueden diferir mucho de las valoraciones que emitan pares de profesores.

- Los estudiantes no son expertos en la disciplina, por lo cual no tienen la entera capacidad para juzgar metodologías de enseñanza para una disciplina en particular.
- A los estudiantes se les dificulta tener una visión fuera de su propia experiencia.
- Estudiantes jóvenes pueden tener limitaciones de conceptualización de atributos de desempeño docente, lo que los podría llevar a evaluar atributos del profesor que no necesariamente forman parte de su desempeño profesional.
- Las valoraciones pueden estar sesgadas por razones triviales.
- Algunos profesores pueden estar en desventaja en la evaluación debido a que pueden tener grupos con estudiantes desinteresados en la clase.
- La opinión de los alumnos puede verse influenciada por la dificultad de la asignatura o la reputación del profesor.
- Cuando la evaluación se realiza a través de cuestionarios en línea la participación de los estudiantes tiende a disminuir.

El modelo de evaluación docente a través de la opinión de los alumnos es una forma de trabajo que permite flexibilidad en su metodología, la cual puede adaptarse a las necesidades e infraestructura de la institución así como a la cantidad de docentes participantes en la evaluación. Su uso, fuera de ser común, requiere una estricta metodología de investigación social y psicométrica (en el caso del uso de cuestionarios) que permita a los evaluadores hacer inferencias válidas de los resultados encontrados, siempre tomando en cuenta que su institucionalización dependerá sobretodo de los objetivos perseguidos con la evaluación.

Modelo de evaluación a través de pares.

El modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares es el procedimiento por el cual los miembros de una comunidad docente de una institución educativa juzgan el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario (Jiménez, 2008), este tipo de evaluación del desempeño docente se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado. También es importante el hecho de que los colegas docentes tienen experiencia, prioridades y valores similares entre ellos (sobre todo cuando son de la misma institución), lo cual facilita el proceso evaluativo. Este modelo puede ser utilizado para propósitos de diagnóstico contratando personal docente; objetivos formativos, principalmente auxiliando al fortalecimiento del trabajo académico; y con fines sumativos, promoviendo a los profesores, asignando reconocimientos y otorgando estímulos a su labor académica.

Para su desarrollo generalmente se utilizan varios pares disciplinares para emitir juicios, generalmente utilizando un número no de profesionales con el fin de mantener el equilibrio en la evaluación. Este tipo de evaluación puede llevarse a cabo ya sea a través de comisiones encargadas de revisión de medios de verificación del desempeño del profesor (exámenes elaborados por el evaluado, opiniones de alumnos, etc.), observando directamente la clase del profesor haciendo uso de un instrumento para asegurar la objetividad de los juicios que se emiten (rúbricas o escalas gráficas, descriptivas y numéricas), o bien a través de entrevistas. En la revisión documental, se solicita al profesor la entrega de una serie de documentos relacionados con sus actividades académicas, lo cual permite al grupo evaluador no interrumpir al profesor dentro de su clase para evaluar su desempeño, aunque al igual que en el resto de los modelos deben establecerse criterios previos para poder juzgar la información que se presenta. Cuando se realizan observaciones de las clases del

profesor por medio de pares también deben establecerse previamente criterios de desempeño docente dentro del aula -estableciendo un perfil de desempeño docente-, recordando que como en todo proceso evaluativo, el profesor debe recibir una retroalimentación oportuna sobre su desempeño en el aula. Cuando se utiliza entrevista se puede obtener información que no es necesariamente observable a través de documentos o dentro del salón de clases. Sin embargo, se utiliza de forma complementaria a la revisión documental, sobre todo cuando la evaluación se realiza con fines diagnósticos y sumativos.

Este modelo puede ser utilizado en una institución educativa gracias a la relativa facilidad en su implementación, sobre todo en la metodología de observación de clases, pero también cuenta con algunas ventajas que lo hacen un modelo muy efectivo (Jiménez, 2008):

- La visión de expertos en docencia y en los campos de conocimiento puede otorgar información que no puede ser provista por la opinión de los alumnos, tales como la pertinencia del uso de métodos didácticos para una determinada disciplina.
- Cuando se utiliza la metodología de revisión documental, los juicios entre pares suelen ser consistentes.
- El par conoce las implicaciones de lo que el docente debe realizar en un campo de conocimiento en particular.
- Cuando los objetivos de la evaluación son claros entre la comunidad docente, este modelo aporta en la mejora de relaciones entre agentes educativos.
- Es un modelo que permite el intercambio de ideas y técnicas para una asignatura.

- Al igual que otros modelos, el de evaluación a través del juicio de pares tiene desventajas en las que se debe poner atención al pensar en su utilización:
- Pueden existir problemas si el evaluado guarda alguna relación con un miembro del comité evaluador (en caso de existir uno).
- Para preservar estándares, la evaluación debe sistematizarse. Es decir, si no se realiza continuamente bajo los mismos indicadores de calidad -perfil docente- sin dar una retroalimentación oportuna, es probable que su aplicación acarree problemas políticos.
- En caso de utilizar un comité revisor se debe dar suficiente tiempo para que los pares revisen todos los documentos necesarios.
- Cuando un proceso de evaluación docente comienza no suele existir una cultura preparada para la evaluación de pares, por lo cual el equipo de evaluación debe ser consciente de los problemas políticos en las cuales estará inmerso.
- Está sujeta a prejuicios.
- Los profesores pueden no sentirse seguros de fungir como pares debido a posibles conflictos políticos.

La elaboración de materiales educativos no es la única actividad que el docente realiza, de tal manera que no es la única fuente de información que debe de consultarse en la revisión documental.

Sin duda el modelo de evaluación a través de pares otorga información relevante sobre el desempeño docente, además de tener la virtud de ser adaptable a objetivos de diagnóstico, formativos y sumativos. Es necesario tomar en cuenta que para su implementación se requiere, además de la definición del perfil del buen desempeño docente, una gran sensibilización a la comunidad académica previa a su institucionalización para evitar conflictos políticos.

Modelo de autoevaluación.

El modelo de autoevaluación del desempeño docente es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Su falta de uso se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada por los docentes como algo efectuado por un agente externo. Este modelo se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula (Caballero, 1992). También permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que ha encontrado en su labor, así como las metas que pretende alcanzar. A pesar de la gran cantidad de información que puede otorgar, generalmente es un modelo utilizado con fines formativos.

Una vez que se ha decidido la utilización del modelo, este puede desarrollarse por medio de tres posibles metodologías: informe libre, cuestionarios y listas de cotejo. El informe libre es la estrategia que más ha sido utilizada en auto evaluación docente. Para llevarla a cabo primeramente se establecen los puntos centrales que delimitarán la auto evaluación del profesor (por ejemplo: filosofía sobre su quehacer educativo, actividades desarrolladas, metas alcanzadas, dificultades en el aula, investigaciones realizadas, etc.), y se dan indicaciones a la planta docente para su elaboración. También es posible hacer uso de plantillas preestablecidas con el fin de acotar las

áreas del ejercicio docente que pueden ser sujetas a comparación; en este caso se da una plantilla -física o electrónica- a cada profesor para que éste redacte su autoevaluación. La ventaja de utilizar cuestionarios o listas de cotejo es que se puede acotar el alcance y la información de la evaluación, permitiendo también comparaciones entre profesores, lo cual difícilmente puede suceder con el uso de información cualitativa obtenida con un informe libre.

Cabe mencionar que independientemente de la estructura metodológica utilizada (abierta con un informe libre o cerrado con un cuestionario y/o lista de cotejo), la autoevaluación debe ser complementada con otro modelo con el fin de evitar posibles sesgos, sobre todo si se pretende utilizar con fines sumativos.

A pesar de que es uno de los modelos de evaluación docente con menos uso, éste permite tener ventajas relevantes, tales como:

- Los docentes son los mejores jueces de su desempeño.

- Se puede obtener información que es imposible observar con cualquiera de los otros modelos (percepción sobre el quehacer educativo, filosofía docente, etc).

- La autorreflexión por sí misma fomenta el cambio de las áreas de mejora del docente.

- Este modelo tiene diversas desventajas que pueden limitar su uso:
 - o Requiere una cultura de evaluación por parte de todos los actores educativos.
 - o Implica una sensibilización a los docentes con el fin de disminuir el sesgo en su uso.
 - o No se recomienda como único modelo de evaluación docente.
 - o Generalmente no es usado con fines de diagnóstico o sumativos.

El modelo de auto evaluación se caracteriza por su nobleza, dado que independientemente de la disciplina del profesor o del nivel educativo puede acoplarse fácilmente a los objetivos de evaluación. Su utilización en la educación superior puede ser de gran utilidad, sobre todo cuando se implementa en conjunto con otros modelos.

Modelo de evaluación a través de portafolio.

Un portafolio es una colección intencional de trabajos y reflexiones orientados a un objetivo en particular utilizado para evaluar al docente en un periodo específico. El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones y esta técnica permite juntar diversas evidencias sobre esta actividad, ya que un portafolio revela las reflexiones y el pensamiento existente detrás del trabajo reflejado en el salón de clases. De manera específica, permiten conocer los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza. Además permite evaluar diversas habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula (Martin-Kniep, 2001a), citado por (Jiménez, 2008).

Este es un modelo básicamente cualitativo, donde el docente es el informante de los productos relacionados con su ejercicio, aunque en ocasiones se pueden incluir evidencias de otras fuentes (opiniones de alumnos y colegas, si se cuenta con ellas). Es un modelo bastante completo, ya que puede comprender auto evaluaciones, así como expectativas actuales y metas futuras del profesor.

El portafolio puede ser utilizado con fines diagnósticos, formativos y sumativos; aunque para que éste sea efectivo debe de contar con evidencia que refleje la experiencia del docente con respecto a su enseñanza (planificaciones, material de apoyo utilizado en el aula, material didáctico elaborado); información sobre sus estudiantes (ejemplos de evaluación del aprendizaje o productos realizados por éstos); reflexiones sobre su labor de enseñanza (concepción de educación, su percepción sobre sus estudiantes); así como publicaciones, reconocimientos, constancias de

actualización disciplinar y pedagógica. Para la implementación de este se deben establecer lineamientos sobre la estructura del portafolio: se debe determinar si el profesor será libre de incluir el contenido que prefiera o si éste será restringido; también se debe especificar el formato (físico o electrónico) y los criterios de evaluación. Para la emisión de juicios sobre el desempeño docente puede hacerse uso de pares académicos, escalas o listas de cotejo, siempre tomando como base el perfil docente establecido (Caballero, 1992).

El modelo de evaluación a través del portafolio tiene ventajas relevantes en su implementación tales como:

- Flexibilidad en su contenido.
- Puede ser aplicado en todos los niveles educativos.
- Puede integrar elementos como: auto evaluación, opinión de alumnos y evaluación a través de pares.
- Desde su realización, el profesor retroalimenta su trabajo.
- Permite conocer aspectos del desempeño del docente no sólo como profesor, sino también como investigador.

Al igual que el resto de los modelos, la evaluación docente a través del portafolio tiene algunas desventajas:

- Implica la existencia de un equipo de trabajo grande para la recolección de informes y revisión de los mismos.
- Si el portafolio es físico requiere un lugar de establecimiento y personal encargado de su seguridad.

- Si el portafolio es electrónico implica una capacitación del profesorado en su conformación y uso.
- El hecho de que abarque características de otros modelos implica un gasto y esfuerzo considerable por parte de la institución.
- Requiere que los docentes guarden todas las evidencias posibles, cuando generalmente en la práctica diaria esto no sucede.

El modelo de evaluación a través del portafolio es comúnmente utilizado en las instituciones educativas debido a su relativa facilidad de institucionalización. Además es el modelo de evaluación docente con menos implicaciones políticas. Al igual que el modelo de auto evaluación, se sugiere su utilización en conjunto con otros métodos.

Conclusión

La docencia es una actividad profesional con gran complejidad, por lo cual requiere ser conceptualizada a partir de su contexto, el desconocimiento de los rasgos definitorios del buen ejercicio docente, debido a la diversidad de características que pueden ser englobadas en ese concepto, acarrea dificultades con respecto al conocimiento del desempeño de los docentes en su actividad cotidiana dentro del aula. Esta dificultad se debe principalmente a que es una acción humana que es imposible de aislar para su estudio y evaluación en un contexto en particular. La dificultad en su evaluación ha sido tratada de disminuir a partir de la utilización de diversos modelos de acercamiento al fenómeno del desempeño docente, haciendo uso de metodologías cuantitativas, cualitativas y mixtas.

Bibliografía

Caballero, R. (1992). Paradigmas de la Evaluación docente. La evaluación docente. Problemas y perspectivas , 45-75.

Canales, A. (2010). Evaluación: Dos décadas de Experimentación. Educación 2001 , 20-24.

Díaz Barriga, Frida; Hernandez, G. (1998). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista. México. México: Mc Graw-Hill.

García, B., Javier, L., Edna, L., Carmen, P., Rafael, R., Rigo, M., y otros. (2004). Algunas Consideraciones sobre los aspectos teóricos involucrados en la evaluación de la docencia. En M. Rueda, D. Fida, & A. Barriga, La evaluación de la docencia en la universidad, Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional (págs. 13-61). México, D.F.: UNAM.

Javier, L. (2004). Principios orientadores para valorar la práctica docente. Un enfoque holístico. En M. Rueda, ¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil (págs. 47-62). México, D.F.: ANUIES.

Jiménez, J. A. (2008). Cuatro Modelos de Evaluación Docente. Revista Electronica Psicología Científica.com , 2.

Münch, L., & Emma, S. F. (2010). administración y planeación de Instituciones Educativas. México: Trillas.