

### *Reflexiones en torno a la evaluación de profesores en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*

Silvia Patricia Aquino Zúñiga<sup>1</sup>

Actualmente la evaluación juega un papel importante en las instituciones de educación superior ya que está ligada a procesos de certificación y acreditación como elementos para elevar la calidad de la educación. Durante la última década, los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación, vía la evaluación. En México, la evaluación al desempeño docente se considera un problema sumamente complejo por la variedad de modelos e instrumentos; sin embargo, lo que tienen en común es que la función de la evaluación al desempeño docente es sumativa y con fines de compensación económica.

#### 1. SOBRE LA EVALUACIÓN DE PROFESORES

##### 1.1. Antecedentes

La evaluación hoy más que nunca forma parte integral en los procesos educativos; sin embargo, los antecedentes indican que el hecho de evaluar individuos y programas apareció como mínimo en el año 2000 A.C. en China, y en el siglo V A.C. cuando Sócrates y otros maestros griegos utilizaron cuestionarios evaluativos como parte de su metodología dialéctica.<sup>2</sup>

La gran diversidad de bibliografía sobre el tema, las diversas metodologías, clasificaciones y la evolución conceptual del término evaluación, nos dan una idea por un lado de la importancia del tema, y por el otro, de la gran complejidad del mismo.

Están los autores que definen la evaluación como un proceso para determinar el grado alcanzado por los objetivos educativos propuestos<sup>3</sup> (como Tyler, Bloom y otros (1956), Hammond (1972), Mettfessel y Michael (1967), Popham (1967), Provs (1971), aquellos que la consideran necesario para la toma de decisiones<sup>4</sup> (como

Cronbach, 1963), Stufflebeam (1966), Alkin (1969), Reinhard (1972), Taylor (1974), Guba (1978), Webster (1975); y aquellos que incluyen en su definición la necesidad de valorar el objeto evaluado<sup>5</sup> (Scriven, 1967).

Casanova<sup>6</sup> realiza una clasificación de los tipos de evaluación en atención a su finalidad o función; por su extensión; por los agentes evaluadores que intervienen en ella y por su momento de aplicación. En base a la clasificación por su finalidad o función, ésta puede ser sumativa o formativa. La primera resulta apropiada para la valoración de productos o procesos que se consideran terminados, con realizaciones o consecuciones concretas y valorables; su finalidad es determinar el valor de ese producto final, decidir si el resultado es positivo o negativo, si es válido para lo que se ha hecho o resulta inútil y hay que desecharlo.

La función formativa de la evaluación se utiliza en la valoración de procesos y supone la obtención rigurosa de datos a lo largo de ese mismo proceso para tomar decisiones de forma inmediata y mejorar o perfeccionar el proceso que se evalúa.

Si bien desde el siglo XIX Inglaterra usó comisiones reales para evaluar los servicios públicos, el término evaluación aparece a partir del proceso de industrialización que se produjo en Estados Unidos a principios del siglo

<sup>1</sup> Docente de la División Académica de Educación y Artes de la UJAT, egresada de la maestría en Educación de la DAEA-UJAT, Doctorado en Educación de la Universidad de La Habana.

<sup>2</sup> Madaus George, Scriven Michael y Stufflebeam Daniel. (1983). *Evaluation models*. Boston, Kluwer-Nijhoff.

<sup>3</sup> Stufflebeam Daniel y Shinkfield Anthony (1987). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Paidós. México *Ibidem*, p. 91

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 137.

<sup>5</sup> *Ibidem*, p. 341.

<sup>6</sup> Casanova Cardiel, Hugo. (2002) *Nuevas Políticas de la Educación Superior*. Serie Universidad Contemporánea, Madrid.

XX; proceso que incidió y modificó la organización social, familiar y educativa, sobre todo de esta última, que tuvo que adaptarse a las exigencias del aparato productivo.

Es en Estados Unidos donde se iniciaron formalmente los estudios en materia de evaluación educativa los cuales han pasado por cinco periodos: la pre-Tyler (hasta antes de 1930); la época tyleriana (1930-1945); época de la inocencia (1946-1957); época del realismo (1958-1972) y época del profesionalismo (1973 a la fecha). Los pioneros fueron Horace Mann, que en 1845 dirigió una evaluación basada en tests de rendimiento; Joseph Rice sobre conocimiento de ortografía y así hasta crearse a finales del siglo pasado un movimiento para la acreditación de instituciones educativas en Estados Unidos.

A Ralph W. Tyler<sup>7</sup> se le considera el padre de la evaluación educativa el cual acuñó este término en los primeros años de la década de los 30, cuya característica principal de su método era que se centraba en objetivos definidos.

La época de la inocencia, a finales de la década de los 40 y 50, se caracterizó por un periodo de abrumador desarrollo de la industria y capacidad militar, desorbitado consumo, despilfarro de recursos naturales, racismo, de ofertas educacionales, del personal y de las facilidades. Se destacó en esta etapa por la falta de interés en formar profesores competentes y falta de objetivos para solucionar problemas del sistema educativo. Hubo un gran desarrollo de instrumentos y estrategias aplicables a los distintos métodos evaluativos, como los tests, la experimentación comparativa y la coincidencia entre resultados y objetivos, surgiendo taxonomías, modelos experimentales y procedimientos estadísticos para analizar los datos educativos. La evaluación se caracterizó por depender de los límites de los distritos escolares locales, ausencia de ayudas exteriores y apoyos para realizar evaluaciones en todos los niveles.

Para finales de la década de los 50 y principios de los 60, se inicia la época del realismo, la que dio auge a las evaluaciones de proyectos de currículos a gran escala financiados por recursos federales. Las evaluaciones educativas deberían de estar relacionadas a conceptos utilidad y relevancia, lo que ayudó a emprender profundos cambios guiados por el interés público y dependiendo del dinero de los contribuyentes para su financiación, lo que

provocó que la evaluación se convirtiera en una industria y una profesión. Surgen así autores que realizaron nuevas conceptualizaciones sobre evaluación: aquellos que propusieron reforma al modelo Tyler (Provus:1971; Hammond:1967; Eisner:1967; Metfessel y Michael: 1967); los que propusieron los tests basados en criterios como alternativa a los tests basados en normas (Glaser:1963; Tyler:1967; Popham:1971).<sup>8</sup>

Cook pidió la utilización del método de análisis sistemático para la evaluación de programas; Scriven, Stufflebeam y Stake crearon nuevos modelos de evaluación que se alejaban radicalmente de los métodos anteriores tales como la evaluación orientada hacia el consumidor, la orientada hacia el perfeccionamiento, y el método evaluativo centrado en el cliente respectivamente. Todos ellos reconocían la necesidad de valorar las metas, examinar las inversiones y analizar el perfeccionamiento y la prestación de los servicios, así como determinar los resultados que se desean obtener del programa.<sup>9</sup>

A partir de los inicios de los 70's, el campo de la evaluación empezó a cristalizar y emerger como una profesión diferenciada de las demás, relacionada con sus antecedentes de investigación y control. Surgen entonces publicaciones especializadas como Educational Evaluation and Policy Analysis, Studies in Evaluation, Evaluation Review, etc. por mencionar algunas; asociaciones para establecer intercambio profesional entre personas relacionadas con la evaluación y otros programas tales como Evaluation Network y Evaluation Research Society.

La formación de especialistas en evaluación proliferó a nivel universitario (Universidad de Michigan, Universidad de Illinois, Universidad de Stanford, por mencionar algunas); así como la fundación de centros para la investigación y el desarrollo de la evaluación, guía telefónica de evaluadores y agencias de evaluación.

En el ámbito nacional, la evaluación ha sido parte importante en las actividades universitarias, sin embargo, desde principios de los noventa, ésta ha adquirido una

<sup>7</sup> Tyler, R. W. (1967). Changing concepts of educational evaluation. En R. E. Stake (comp.), Perspectives of curriculum evaluation (Vol. 1), New York, Rand McNally.

<sup>8</sup> Stufflebeam, *Op. Cit.*, p. 45.

<sup>9</sup> *Ibidem*, p. 65.

importancia especial, al grado de que forma parte central de las políticas generales del sistema educativo, como es el hecho de asociarla a programas de compensación salarial.

El contexto generalizado de evaluación, tanto de instituciones, programas, y de los individuos, ha conducido a aumentar el interés por el tema y a reconocer la pertinencia de compartir los variados puntos de vista que están surgiendo.

## 1.2. Condicionantes

Para comprender el auge de la evaluación en el ámbito educativo, es necesario realizar un breve análisis del contexto para entender las condicionantes que impulsaron para que la evaluación se convirtiera en un componente importante y fundamental de los procesos de reforma ligados a mejorar la calidad de la educación, mediatizadas por los lineamientos de las políticas educativas a nivel internacional, nacional e institucional.

Los lineamientos de las políticas educativas surgen de las recomendaciones que diversos organismos internacionales como el Banco Mundial (BM), UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico), el BID (Banco Interamericano de Desarrollo); hacen a los países subdesarrollados en el ámbito de la educación superior.<sup>10</sup>

Si bien es cierto que dentro de estos organismos existen diferencias entre aquellos que otorgan financiamiento a proyectos –como el BM, BID–, y aquellos que únicamente realizan estudios y emiten recomendaciones –como la UNESCO, la OCDE–, estas corporaciones interesadas en la problemática educativa, juegan un papel importante en la determinación de políticas educativas a nivel internacional y en particular en México.

Dentro de algunas de las propuestas para mejorar la situación están aquellas que consideran la necesidad de ejercer un mayor control en las instituciones escolares desde diferentes líneas:

Promover la competencia en el mercado. Se pugna por ampliar la participación privada. Se busca garantizar la eficacia y la eficiencia de los servicios educativos ofrecidos, vía la evaluación.

El interés por la evaluación en la educación superior se considera fundamental para el funcionamiento universitario, ya que constituye un punto de apoyo para las políticas neoliberales.<sup>11</sup> El proyecto neoliberal es impulsado en Inglaterra y E. U. en la década de los 70's y en varios países de América Latina a finales de los años 80's; se inicia en una época de gran confianza en el futuro y aparece como un proyecto global que integra planteamientos relativos al empleo, la salud y la seguridad social.

En México, el neoliberalismo se impulsa en un periodo de crisis económica en el gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988) y se refuerza con múltiples medidas en el periodo de Carlos Salinas de Gortari (1988-1992). El neoliberalismo es una estrategia política y económica planteada como puente para la liberación del mercado, la apertura económica, la recomposición y la modernización.<sup>12</sup> El análisis neoliberal de la crisis educativa fundamenta sus propuestas para mejorar dicho sistema en un claro enfoque economicista. Según el planteamiento neoliberal, en el origen del fracaso educativo están los gobiernos que han sido incapaces de administrar las políticas públicas. Es durante esta etapa que se le da un gran impulso a la evaluación educativa la cual se ha desarrollado en tres niveles: evaluación institucional, evaluación de programas y evaluación docente.

En este contexto, surge la evaluación del desempeño docente con fines compensatorios, como una política de deshomologación salarial, ante la inflación y el deterioro del poder adquisitivo de los salarios.

Desde la década de los 80, en el ambiente internacional ha habido una focalización en la evaluación de los docentes, relacionada principalmente con la calidad del egresado. Esto dio lugar a la elaboración de estándares de desempeño docente en sus diversas fases.

En México la evaluación docente se inicia en la década de los 90 y se relaciona principalmente a pro-

<sup>10</sup> Banco Mundial. (2000). Educación Superior en los países en desarrollo: peligros y promesas. Grupo especial sobre educación superior y sociedad convocado por el Banco Mundial y la UNESCO, Washington, D. C.

<sup>11</sup> Glazman Nowalsky, Raquel. (2001) Evaluación y exclusión de la enseñanza universitaria. Paidós, México.

<sup>12</sup> Jiménez, Edgar. (1992). El modelo neoliberal en América Latina. En: Sociología, democracia y neoliberalismo. Vol. 7, No. 19 p. 56.

gramas de estímulo académico, evaluación institucional y la acreditación de programas. La política de esta década estuvo dirigida a mejorar el nivel de escolaridad de los profesores de Educación Superior; a instrumentar un esquema de rendición de cuentas del desempeño; y se privilegió la investigación sobre la docencia, restando méritos a esta última.<sup>13</sup>

El programa de Becas al Desempeño está dirigido a profesores de tiempo completo y medio tiempo,<sup>14</sup> lo que ha traído como consecuencia favorecer a aquellos dedicados a los programas de postgrado y la investigación. Esta política a nivel nacional se ha visto fuertemente apoyada por los programas de Superación del Personal Académico (SUPERA), iniciado en 1994 con la finalidad de otorgar becas para estudios de postgrado.

El Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) surge en 1996 con la finalidad de mejorar los Cuerpos Académicos (CA), mejorar las normas internas, impulsar actividades de gestión e infraestructura así como impulsar los estudios de postgrado. Ambos programas han cumplido un papel importante para mejorar la formación de los profesores.<sup>15</sup>

Si bien es cierto que estos programas han impulsado la formación de profesores en el nivel de maestría y doctorado, también han influido al dictar los lineamientos para evaluar a los profesores, cuya finalidad es la evaluación de la productividad, a lo que algunos autores llaman evaluación del desempeño docente o evaluación académica<sup>16</sup> y otros lo llaman evaluación de la trayectoria académica.<sup>17</sup>

### 1.3. Objeto

Para Nicola Abagnano,<sup>18</sup> objeto es el fin al que se tiende, la cosa que se desea, la cualidad o la realidad percibida, la imagen de la fantasía, el significado expreso o el concepto pensado. En tal sentido, entonces lo importante de la evaluación de profesores es saber cuál es la cualidad o realidad percibida de esa evaluación con respecto a su significado. En palabras de Santos Guerra, lo importante no es hacer la evaluación del profesorado, ni siquiera hacerla bien, lo verdaderamente importante es saber a quién se va a favorecer, al servicio de quién se va a poner, qué tipo de beneficios va a reportar, lo cual está relacionado con los propósitos y los efectos de la evaluación.<sup>19</sup>

Para Natriello (citado por Santos Guerra), "...los propósitos son aquellas razones por las que se pone en marcha la evaluación. Efectos son aquellos resultados del proceso de la evaluación".<sup>20</sup>

Siempre que hay una evaluación, sea ésta institucional, de programas, de académicos o profesores, se pretenden conseguir algunos propósitos; en tal sentido, Joan Dean (1991, citado por Santos Guerra), plantea entre otros propósitos sobre la evaluación de profesores, los siguientes:

1. Ayudar a los profesores a identificar vías que realcen sus destrezas profesionales.
2. Ayudar a la planificación del perfeccionamiento y el desarrollo profesional de los profesores, individual y colectivamente.
3. Ayudar a cada profesor, a los diversos directivos y a los gobernantes a ver dónde se puede intervenir con una nueva o modificada iniciativa.
4. Identificar el potencial de los profesores para el desarrollo profesional con la intención de ayudarles, cuando fuera posible, con el entrenamiento en la práctica.
5. Proporcionar ayuda a los profesores con dificultades en sus tareas a través de la orientación adecuada y el ejercicio pertinente.

<sup>13</sup> Al respecto, Leticia Romero en su tesis doctoral da cuenta de la forma de cómo la implementación de los programas de evaluación al desempeño académico en las universidades públicas ha afectado el trabajo que realizan los profesores universitarios, en específico en la UJAT.

<sup>14</sup> Al menos en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, aunque hay otras instituciones con programas parecidos para los profesores de asignatura, como son la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad Autónoma Metropolitana.

<sup>15</sup> De acuerdo con la ANUIES, en la década de los 80, de cada 10 profesores de ES, 2 eran de TC, 1 de MT y 7 de HSM; para finales de la década de los 90, de cada 10 profesores 3 eran de TC, 1 de MT y 6 HSM. Para 1998 el 57% de los profesores contaba con estudios de licenciatura; 16% con estudios de maestría y 3% con estudios de doctorado.

<sup>16</sup> Rueda Beltrán, Mario y Díaz-Barriga Frida. (coords.) (2004). La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación profesional. México: CESU-Universidad Nacional Autónoma de México/Plaza y Valdés Editores.

<sup>17</sup> Martínez Rizo, Felipe (1991). Sugerencias para la evaluación de la educación superior. En: Revista de la Educación Superior, No. 79

<sup>18</sup> Abagnano, Nicola. (1995) Diccionario de filosofía. Fondo de Cultura Económica, México.

<sup>19</sup> Santos Guerra, Miguel A. (1995) La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora. Aljibe, Málaga.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 37.

6. Informar a los responsables para que tengan referencias de los profesores.<sup>21</sup>

De lo anterior, se deduce que el principal objeto o finalidad de la evaluación es de ayuda y no de amenaza, no de ajuste de cuentas o realizar un juicio sobre la actuación profesional de los docentes, sino a partir de los resultados, encontrar elementos para mejorar.

La actual evaluación de profesores en el contexto mexicano, tiene por objeto evaluar la productividad académica de los profesores, bajo una serie de indicadores que reflejen actividades relacionadas con la docencia, como son la tutoría y asesoría; la investigación, publicaciones, participación en congresos; así como el trabajo individual y colectivo.

Dentro de estas dimensiones, existe un rubro que considera la evaluación del docente, es decir, de la actuación del profesor en el aula, la cual es hecha por los alumnos mediante un cuestionario de opinión.

Sin embargo, los resultados de esta evaluación del docente sólo tiene por objeto el asignar una calificación que tiene un porcentaje de calificación dentro de las dimensiones de la evaluación al desempeño académico, para ser clasificado mediante un tabulador. En ningún momento, la evaluación que hacen los alumnos de los profesores, tiene por objeto el conocer los resultados para una comprensión y mejora tanto disciplinar como pedagógica; y los resultados globales de la evaluación de profesores (llamada evaluación del desempeño académico) tampoco tiene por objeto conocer los resultados para una mejora del claustro en lo individual, colectivo e institucional.

#### 1.4. Rasgos generales

Los rasgos generales de la evaluación de profesores universitarios en el contexto mexicano están relacionados a su conceptualización, a las prioridades de las políticas educativas, a quiénes está dirigida principalmente y la función que tiene esta evaluación.

- Mario Rueda y Frida Díaz-Barriga establecen una diferencia entre evaluación académica y evaluación de docentes: la primera considera una gama de actividades que las instituciones demandan de los académicos: la docencia, la tutoría y asesoría; la difusión de la cultura, la elaboración

de materiales didácticos y la investigación. La evaluación de los docentes está referida a las actividades vinculadas, de forma directa, con el proceso de enseñanza y de aprendizaje; lo que el profesor realiza antes, durante y después de que ocurre un episodio didáctico con su pensamiento, tanto explícito como implícito, con la actividad magisterial, con la práctica profesional como enseñante así como la reflexión sobre ésta.<sup>22</sup>

- La política establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006<sup>23</sup> tiene como prioridad continuar la formación y consolidación de Cuerpos Académicos; el fortalecimiento de los programas de SUPERA y PROMEP; fortalecer los programas de actualización de profesores de asignatura; incrementar las becas-crédito<sup>24</sup> y duplicar el número de graduados en doctorado. Tal parece que la lógica es que a mayor cantidad de profesores con estudios de postgrado, mayor calidad de las instituciones educativas.
- La política de contar con mayor número de maestros y doctores en las instituciones educativas, repercute en las formas de contratación y promoción de los profesores al interior de las instituciones. Si la institución necesita contratar profesores de tiempo completo, ésta se hará vía Promep siempre y cuando el concursante tenga grado de doctor, dejando fuera la posibilidad que profesores de asignatura con más años de antigüedad y trayectoria académica dentro de la institución, no obtengan la anhelada categoría por el solo hecho de no contar con el grado de doctor. De igual forma, el apoyo a la formación de profesores con estudio de postgrado, dando preferencia a los estudios de doctorado, ha impulsado que profesores con licenciatura puedan

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 45.

<sup>22</sup> Rueda, *Op. Cit.* p.45

<sup>23</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006, Vicente Fox Quesada.

<sup>24</sup> Las becas-crédito sólo se otorgan si la institución en la que se van a desarrollar los estudios está dentro del Padrón de Excelencia de CONACYT y PROMEP. La beca cubre los gastos de inscripción, traslado, impresión de tesis, etc.; en caso de que el profesor no se titule en los tiempos establecidos, se le descuenta de su salario el monto recibido.

optar por estudios doctorales sin antes contar con estudios de maestría. Esta posibilidad deja fuera nuevamente a aquellos profesores con maestría para la obtención de un tiempo completo (en caso de ser profesor de asignatura), o para efectos de promoción. Si bien es cierto que cada institución tiene definidos en su Reglamento y Estatutos del Personal Académico las formas de contratación, permanencia y promoción de su personal, también es un hecho que estas formas de gestión del personal, se rigen cada vez más por las políticas centrales, debido en gran parte al recorte presupuestal.

- Sin embargo, esta política enfrenta los siguientes problemas: no reconoce el carácter central de la actividad docente de la educación superior; las iniciativas para el personal académico han puesto énfasis en una figura académica interesada en la investigación y dedicación completa; la forma de evaluar el desempeño ha calificado y premiado otras funciones; se quiere forzar el vínculo de actividades docentes y de investigación; y se enfrenta el problema de cómo mejorar efectivamente la docencia.
- Aunado a lo anterior, la política de Evaluación al Desempeño Docente, sólo está dirigida al personal de tiempo completo y medio tiempo, dejando fuera a un gran número de profesores de asignatura; los instrumentos son elaborados desde las instancias centrales; tienen la función de compensación económica, dejando fuera la función de formación y de conocer las fortalezas y debilidades de los profesores; lo que trae como consecuencia que no existan políticas de retroalimentación, mejora y mucho menos de promoción para el profesor.

A diez años de la puesta en marcha del Programa de Estímulos al Desempeño Docente, con sus tablas de calificación, que no de evaluación, de cierto tipo de trabajo académico, aún no se sabe de algún programa que identifique y retroalimente prontamente prácticas académicas consensuadas como valiosas por sus respectivas comunidades y plasmadas en planes de desarrollo institucional.

Se reconoce que existe una serie de formas de evaluación con un carácter formativo, estos procesos tienen como finalidad coadyuvar a mejorar el trabajo pedagógico a través de una retroalimentación directa al desempeño de los profesores. Si bien esta función es quizá una de las funciones centrales de la evaluación, es también la más descuidada en los sistemas de evaluación. En nuestro medio, la evaluación generalmente no se realiza en función de las tareas sustantivas del trabajo docente, lo que lleva a buscar evidencias sobre lo formal, esto es, sobre algunos resultados, descuidando el conocimiento del proceso en el que éstos se van conformando.

#### 1.5. Críticas a la evaluación de profesores universitarios

La revisión anteriormente expuesta sobre los antecedentes, condicionantes, objeto y rasgos generales de la evaluación de los profesores universitarios, en específico de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, me permite hacer críticas con respecto a su conceptualización y objeto de la evaluación docente.

- Una primera crítica a la forma actual de evaluación de profesores, radica en la existencia de procesos de evaluación distintos –a pesar de que la ANUIES lo considera una ventaja– uno para la docencia y otro para la producción académica global. Si bien es cierto que la evaluación de la producción académica incluye una dimensión de la evaluación a los profesores por parte de los alumnos, ésta se realiza bajo un cuestionario de opinión, los resultados no tienen la finalidad de conocer las fortalezas y debilidades de los profesores sobre su desempeño en el aula, dejando fuera un proceso de retroalimentación al profesor.
- La separación de procesos de evaluación para la docencia y la producción académica global, imposibilita partir de una concepción de evaluación holística e integral que permita una retroalimentación y mejora a partir de los resultados, orientada más a la evaluación sumativa que a la evaluación formativa.
- El fin principal de la evaluación actual es de compensación económica, en donde lo único

que se logra es emitir un juicio y realizar una clasificación de docentes acorde a la tabulación propuesta. De esta forma, los mejores profesores son aquellos que lograron alcanzar el máximo nivel de beca. Una de las desventajas de la utilización de tabuladores por puntos es que ha tenido un efecto no deseado en la actitud de algunos profesores, dado que su interés se ha enfocado en la consecución de "puntos", mas no en la aplicación de sus capacidades y su esfuerzo para apoyar un mayor desarrollo académico de sus alumnos o una mayor solidez en el trabajo científico. Dentro del criterio de calidad se encuentra el indicador de calidad en la docencia, que representa el 12.5% de la puntuación requerida en este rubro y se incluye en él un indicador que es la evaluación de profesores por alumnos, que no rebasa el 5% general de los criterios, por lo cual se considera este indicador como no representativo en la evaluación del desempeño docente en el aula.

- El actual proceso de evaluación de profesores está dirigida a los profesores de tiempo completo y medio tiempo, dejando fuera a los profesores de asignatura, lo que representa más del 40% de la planta académica.
- Más que partir de una concepción de profesor universitario en estos tiempos, la evaluación de profesores hace énfasis en las actividades que debe realizar el nuevo modelo de profesor universitario: docencia ante grupo, otras actividades de apoyo a la docencia, como la tutoría y seguimiento de trayectorias escolares, seguimiento de egresados, la producción de material de apoyo a la docencia, la generación y aplicación del conocimiento científico y tecnológico; y la participación de los docentes en la vida institucional.<sup>25</sup>
- En el instrumento utilizado para la evaluación de profesores hay poca o nula participación de los actores directamente involucrados en el diseño de la evaluación, lo que impide la utilización de instrumentos elaborados y consensuados por los propios participantes.

- La evaluación actual no promueve el desarrollo de los profesores en el nivel individual, colectivo y de desarrollo institucional, ya sea para efectos de contratación, promoción y permanencia, así como de formación y mejora.

La evaluación en general y la de profesores en particular, en el contexto mexicano se considera una actividad delicada y sumamente compleja, ya que en nuestros días se ha adquirido como un mecanismo para enfrentar el reto de la calidad en la educación, y que se está imponiendo progresivamente en los ámbitos institucionales.

Más que considerar una ventaja la separación de la evaluación de la docencia y académica, la considero una desventaja. Uno de los problemas actuales que enfrenta el sistema de educación superior, es que los profesores universitarios al ingresar a estas instituciones, carecen de una formación pedagógica que le proporcione los elementos adecuados para llevar a cabo su desempeño dentro del aula, que pueda comprender los procesos de enseñanza y aprendizaje que le permitan potenciar las capacidades de sus alumnos.

Si bien es cierto que desde la década de los setenta con la masificación de profesores, se ha implementado una política de formación de profesores universitarios, ésta aún no es suficiente, pues a cada institución corresponde planear y proporcionar los cursos, diplomados, talleres, etc. de formación pedagógica que complementa la formación disciplinar del profesor universitario.

Aunado a lo anterior, la figura del académico universitario es la de profesor-investigador, que en el caso de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, tal "etiqueta" es dada desde el momento de su contratación, sin importar la categoría. Ser investigador no se adquiere por decreto, tiene sus formas y procesos que llevan su tiempo, su maduración, sus niveles de profundización.

La actual evaluación al desempeño docente, está enfocada a evaluar lo formal, lo que debe hacer un profesor universitario, sobre las actividades que debe

<sup>25</sup> Lepe Aguayo, Francisco I. y Magaña Echeverría, Martha A. (2000) El papel del PROMEP y su importancia como motor de la planeación y la evaluación institucional. En: Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. ANUIES, México.

realizar, y sobre todo, dirigida a un grupo de profesores que por su categoría (tiempo completo y medio tiempo), deben cumplir acorde con las funciones sustantivas de la universidad: docencia, investigación y difusión.

Si bien es cierto que se han logrado avances significativos en la evaluación de profesores (aunque sea sobre su producción), hay que reconocer que aún falta encontrar los mecanismos para integrar tanto la evaluación del desempeño docente como la evaluación de la trayectoria académica de los profesores, que sea incluyente, sin importar categorías, cuyos fines sean el desarrollo individual y colectivo de los profesores, así como el desarrollo de la institución.

## 2. SOBRE LOS FINES DE LA EVALUACIÓN DE PROFESORES UNIVERSITARIOS

Con respecto a la evaluación de profesores, es importante tener claros la finalidad y el sentido de la evaluación, se considera que existen dos finalidades opuestas en la tarea de evaluación: clasificar a los docentes o desarrollar procesos de mejoramiento en su desempeño.<sup>26</sup> Barber y Klein (citado en Díaz Barriga, Ángel: 1999), expresan que la evaluación realizada con el propósito de emitir un juicio y realizar una clasificación, no contribuye a mejorar el trabajo pedagógico del profesor, porque no está en función de una retroalimentación, sino por el contrario, lo que busca es emitir un juicio que califique su desempeño.<sup>27</sup>

Se reconoce que existe una serie de formas de evaluación con un carácter formativo, estos procesos tienen como finalidad coadyuvar a mejorar el trabajo pedagógico a través de una retroalimentación directa al desempeño de los profesores. Si bien esta función es quizá una de las funciones centrales de la evaluación, es también la más descuidada en los sistemas de evaluación. En nuestro medio, la evaluación académica no se realiza en función de las tareas sustantivas del trabajo docente, lo que lleva a buscar evidencias sobre lo formal, esto es, sobre algunos resultados, descuidando el conocimiento del proceso en el que éstos se van conformando.

La política de dar mayor cobertura en las instituciones de educación superior, ha traído como consecuencia la masificación de alumnos en las aulas, las cuales varían

dependiendo de la disciplina, turno, etc., pero que van de 20 hasta 70 alumnos por grupo.

Lo anterior ha traído como consecuencia la contratación de profesores de asignatura, los cuales una vez insertos en la institución, se ven obligados a asumir actividades adicionales a la docencia frente a grupo, pues si sólo se restringieran estas actividades a los profesores de tiempo completo y medio tiempo, éstos simple y sencillamente no podrían cubrir la demanda de tutoría, asesorías, trabajos colegiados, etc., existentes.

Además, la restricción presupuestal a las instituciones de educación superior ha tenido un impacto muy fuerte en lo que respecta a las políticas de ingreso, permanencia y promoción; siendo cada vez más difícil que un profesor de asignatura logre obtener su tiempo completo o al menos la base definitoria.

¿Cómo se pretende resolver el problema del perfeccionamiento del profesorado si estas políticas sólo van dirigidas al personal de tiempo completo y medio tiempo? ¿Cómo mejorar si los resultados de la evaluación no cumplen con la función formativa y de retroalimentación? ¿Cómo contribuir al desarrollo del claustro y de la institución cuando no hay una política de gestión de todo el personal docente? ¿Cómo aprovechar las oportunidades para contribuir al reto del perfeccionamiento del profesorado mediante las políticas educativas nacionales e internacionales, si no es entre otros factores, con una adecuada evaluación que involucre a todo el claustro sin importar su categoría?

## 3. SOBRE CUÁLES DEBEN SER LOS FINES DE LA EVALUACIÓN DE PROFESORES UNIVERSITARIOS

La revisión sobre los antecedentes, condicionantes, objeto, rasgos generales, fines y críticas a la evaluación de profesores, me permite realizar un planteamiento sobre cuáles deben ser los fines de la evaluación de profesores universitarios; parto de una concepción de evaluación y

<sup>26</sup> Díaz Barriga, Ángel. (1999) Carrera magisterial y evaluación de profesores. Entre lo administrativo y lo pedagógico. En: *Pensamiento Universitario*, Tercera época 88, CESU-UNAM, México, pp. 83-102.

<sup>27</sup> Barber y Klein, (1983) Merit pay and teacher evaluation. en *Phi Delta Kappa*, diciembre, pp. 247-251.

las características que ésta deba tener para lograr los fines de desarrollo individual y colectivo del claustro así como de la institución.

La cosmovisión de hombre y de sociedad que se desea para el siglo XXI, requiere que los elementos humanos encargados de dar forma y sentido a las políticas educativas, mediatizadas por las políticas educativas, el currículo, programas, etc., sean capaces de reconocer los problemas que enfrentan las instituciones y busquen nuevas formas de preparación adecuada que les permita abordar los retos, mediante la capacitación de los recursos humanos en el área administrativa, la formación y desarrollo del profesor.

Los profesores son los que están directamente relacionados y en quienes recae parte de la responsabilidad de llevar a cabo estas transformaciones a través de su trabajo en el aula y la institución donde labore. Los cambios mencionados anteriormente impactan enormemente su quehacer: se requiere una nueva concepción de profesor; que debe realizar tareas y funciones diferentes a las tradicionales, las cuales deben considerar cambios en su formación, capacitación y desarrollo profesional.

Las exigencias de las universidades contemporáneas requieren de un profesor que se asuma como facilitador y promotor del aprendizaje, que sea capaz de construir el conocimiento mediante la investigación, que conozca y posea habilidades para manejar las nuevas tecnologías de la comunicación, con valores universales que le permitan estar acorde con los cambios de esta nueva sociedad.

Considero que el ideal de profesor es aquel comprometido con su profesión docente. Se trata de los conocimientos, responsabilidad y ética, sin olvidar el factor humano; sensible a potenciar las capacidades cognitivas e intelectuales del alumno; comprometido con los alumnos y con la institución en la que labora, que sea capaz de desempeñarse con honestidad; con deseos de superarse constantemente mediante la formación y capacitación, con espíritu colaborativo, y habilidades para el trabajo en equipo.

De lo anterior, opto por una evaluación del profesor, el cual no solamente trabaja en el desarrollo del proceso-aprendizaje en clase, sino que su tarea tiene una concepción más amplia: es un profesional que investiga, que trabaja en las tareas de extensión universitaria y que

es un profesional en toda la extensión. Esta concepción elimina la separación de evaluación docente y evaluación académica y la integra en una sola.

De esta forma, comparto la concepción de José Ma. Ruiz (1996:17) sobre evaluación y que la considera como un proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información para ayudar a mejorar y ajustar la acción educativa. Se evalúa porque es necesario conocer tanto los resultados que se derivan de una determinada acción como el proceso a través del cual se desarrolla. La reflexión sobre el proceso de evaluación permite comprender la naturaleza de la actividad educativa en el aula y del centro.

Esta evaluación deberá tener como fin la gestión del desarrollo profesional del claustro y el desarrollo de la institución, en donde el desarrollo profesional se entenderá como "cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del profesor universitario, hacia un propósito de mejora de calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros, y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades."<sup>28</sup>

Esta forma de concebir el desarrollo profesional resalta algunos aspectos importantes: el cambio va dirigido tanto al ámbito pedagógico y profesional, así como al personal y social del profesor universitario; el objetivo final es la mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión, es decir de las tres funciones principales del profesor universitario; se pretende dar respuesta tanto a las necesidades individuales, colectivas y de la propia institución.

Esta evaluación de profesores pretende unir la función sumativa y la función formativa de la evaluación, al hacerlo, se desea alcanzar entre otros, los objetivos siguientes: ayudar al profesorado a mejorar su acción académica; elaborar y mantener un inventario de recursos humanos que permita efectuar reajustes en aras del propio

<sup>28</sup> M.E.C. (1992). La formación del profesorado universitario. Madrid. Ministerio de Educación y Ciencia.

personal y de la institución; investigar sobre factores y aspectos determinantes relacionados con el rendimiento académico; tomar decisiones sobre contratación, permanencia y retribución del profesor.

Considero que la Propuesta para la Evaluación del Profesorado, y tomando en cuenta algunas de las consideraciones generales que hace la ANUIES<sup>29</sup> para la evaluación del personal académico y docente, ésta deberá tener las siguientes características:

- Partir de una contextualización institucional y del claustro de profesores.
- Estará enfocada a todo el claustro de profesores, sean éstos de tiempo completo, medio tiempo o de asignatura.
- Se pretende una evaluación holística que incluya la evaluación de profesores por parte de los alumnos, por académicos y administrativos.
- Se hará uso de diversos instrumentos, los cuales serán consensuados entre los profesores y las instancias correspondientes.
- Los instrumentos evaluarán: desempeño docente, cumplimiento administrativo y actividades académicas.
- Los resultados tendrán fines de formación y gestión para el desarrollo profesional y de la institución.
- La evaluación pretende contribuir a la gestión del claustro con respecto al ingreso, promoción y permanencia del profesorado, así como estímulos.

Lo anterior implica un gran reto y cambio de esquemas y estructuras con respecto a la forma de evaluar a los profesores universitarios, pues este planteamiento rompería con lo hecho hasta ahora. Sin embargo, si se quiere que la evaluación tenga como fin mejorar y conocer las fortalezas y debilidades sobre el desempeño y las actividades que realiza el profesor, es necesario buscar nuevas formas de evaluación que apunten hacia el desarrollo profesional del claustro y de la institución.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abagnano, Nicola. (1995) *Diccionario de filosofía*. México: Fondo de Cultura Económica.

ANUIES. *La Educación Superior en el S. XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES*. Consultado el 21 de mayo de 2005 <http://www.anui.es.mx/21/intro.html>

Banco Mundial. (2000). *Educación superior en los países en desarrollo: peligros y promesas.*, Grupo especial sobre educación superior y sociedad, convocado por el Banco Mundial y la UNESCO, Washington, D. C.

Barber y Klein, (1983) *Merit pay and teacher evaluation*. En Phi Delta Kappa, diciembre, pp. 247-251

Casanova Cardiel, Hugo. (2002) *Nuevas Políticas de la Educación Superior*, Madrid: Serie Universidad Contemporánea.

Díaz Barriga, Ángel. (1999) *Carrera magisterial y evaluación de profesores. Entre lo administrativo y lo pedagógico*. En: *Pensamiento Universitario*, Tercera época 88, pp. 83-102, México: CESU-UNAM.

Fox Quesada, Vicente. *Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006*, México.

Glazman Nowalsky, Raquel. (2001) *Evaluación y exclusión de la enseñanza universitaria*. México: Paidós.

Jiménez, Edgar. (1992). *El modelo neoliberal en América Latina*. En *Sociología, democracia y neoliberalismo*. Vol. 7, No. 19 p. 56 México.

Lepe Aguayo, Francisco I. y Magaña Echeverría, Martha A. (2000) *El papel del PROMEP y su importancia como motor de la planeación y la evaluación institucional*. En: *Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica*. México: ANUIES.

M.E.C. (1992). *La formación del profesorado universitario*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

Madaus George, Scriven Michael y Stufflebeam Daniel. (1983). *Evaluation models*. Boston: Kluwer-Nijhoff

Martínez Rizo, Felipe (1991). *Sugerencias para la evaluación de la educación superior*. En: *Revista de la Educación Superior*, No. 79 México: ANUIES.

Romero Rodríguez, Leticia del C. (2002) *La redefinición del trabajo académico a partir de los programas de estímulo al desempeño. Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Tesis para obtener el grado de Doctora en Ciencias Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Xochimilco, México.DF

Rueda Beltrán, Mario y Díaz-Barriga Frida. (Coords.) (2004). *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación profesional*. México: CESU-UNAM-Plaza y Valdés Editores.

Stufflebeam, D. L. (1967). *The use and abuse of evaluation in Title III, Theory into practice*, 6 pp. 126-133 Ill.: Peacock.

Tyler, R. W (1967) *Changing concepts of educational evaluation*. En: R. E. Stake (comp.), *Perspectives of curriculum evaluation* (vol.1), New York: Rand Mc Nally.

<sup>29</sup> ANUIES. *La Educación Superior en el S. XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES*. <http://www.anui.es.mx/21/intro.html>