



Para citar este artículo, le recomendamos el siguiente formato:

Rueda Beltrán, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Consultado el día de mes de año, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-rueda.html>

Revista Electrónica de Investigación Educativa

Número Especial, 2008

La evaluación del desempeño docente en la universidad

The Evaluation of Teacher Performance at the University

Mario Rueda Beltrán

mariorb@unam.mx

Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación
Universidad Nacional Autónoma de México

Centro Cultural Universitario
Delegación Coyoacán, 04510
México, D. F., México

(Recibido: 30 de junio de 2008; aceptado para su publicación: 22 de octubre de 2008)

Resumen

En este texto se sintetizan las características más sobresalientes de la evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de la Ciudad de México, así como algunos aspectos positivos que pudieran ser adoptados. La presencia de este tipo de evaluación es universal y está asociada a los programas de compensación económica y acreditación, lo que confirma la influencia de las políticas públicas de evaluación. Predomina la evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los estudiantes, obtenida a través de cuestionarios; ésta supone una alta especialización de conocimiento técnico de quienes asumen esta responsabilidad, por lo que las universidades deben facilitar la participación de especialistas y el desarrollo de programas de formación profesional *ad hoc*. Aún son pocos los esfuerzos de evaluación vinculados con acciones institucionales de apoyo a los académicos para mejorar su labor como docentes. En este

documento se proponen algunas acciones para mejorar los procesos de evaluación vigentes.

Palabras clave: Evaluación del docente, evaluación de profesores por los estudiantes, formación permanente del profesorado, evaluación de la docencia.

Abstract

Assessing teacher's performance in the university. This text synthesizes the most important characteristics of teacher's performance assessment in Mexico City's public universities. It also synthesizes some positive issues that could very well be adopted. This type of assessment is universal and is associated with programs of financial compensation and certification, thus confirming the influence of assessment public policies. Assessment of teacher's performance is predominant through student's opinions and questionnaires, and it implies a high degree of specialization of technical knowledge from those who assume such responsibility, and this is why universities should facilitate the participation of specialists and the development of *ad hoc* professional training programs. Assessment efforts linked to institutional actions taken to support academicians in the bettering of their teacher's performance are still scarce. This text proposes some actions directed to improve the assessment processes in use.

Key words: Teacher evaluation, student evaluation of teacher performance, permanent teacher education, evaluation of teaching.

Introducción

En otros trabajos hemos destacado a la evaluación educativa como parte esencial de la planeación, por haber jugado un rol especial en la implementación de las políticas del sector educativo mexicano en las dos últimas décadas. Se acudió a la evaluación para intentar mejorar la calidad del sistema escolar, para desarrollar los programas de compensación salarial y como condición para obtener recursos económicos adicionales para las instituciones de educación superior (Rueda, 2004; Rueda y Elizalde, 2008). También se integró a los procesos de acreditación de los programas de formación profesional y a los mecanismos de rendición de cuentas para la sociedad.

En México, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES),¹ la evaluación se encuentra presente en las universidades públicas, por el impulso dado a través de las políticas promovidas por la SEP (Rueda, Elizalde y Torquemada, 2003). Actualmente, la ANUIES (2006) reconoce algunos aspectos cuestionables de la evaluación que plantean dudas respecto a su desempeño y apoyo al desarrollo de las IES, algunas relacionadas con las sobreabundantes iniciativas de evaluación en las universidades, con los aspectos contradictorios de algunas de éstas, con la falta de integración entre las distintas iniciativas e inclusive con problemas derivados en su concepción. Asimismo, se debate la operación cotidiana de las diversas acciones de evaluación.

Ante tal panorama, la misma ANUIES alienta a los distintos actores de las IES a la revisión de cada uno de los procedimientos de evaluación para corregir o minimizar los defectos identificados y poder contar así con prácticas de evaluación que cumplan los distintos propósitos que se les atribuyen, como mejora de la actividad, aumento de la calidad, rendición de cuentas, mejor distribución de recursos y acreditación, entre otros (ANUIES, 2006).

Para realizar una revisión en ese sentido, es necesario conocer sistemáticamente la forma en que opera el conjunto de actividades de evaluación actualmente vigentes en las IES. Ante la importancia que reviste la formación profesional en la universidad, este trabajo se circunscribe a la evaluación del desempeño docente en el contexto de las universidades públicas.

I. Método

El diagnóstico sobre el estado de la evaluación de la docencia universitaria en el país se realiza a través de una estrategia metodológica ya probada que permitió la construcción de una agenda de investigación educativa, formulada desde la perspectiva de distintos actores sociales involucrados en la educación formal; en esa ocasión participaron directivos, investigadores y maestros de los distintos niveles escolares para identificar los problemas educativos más urgentes de cada región y para elaborar una agenda de investigación educativa (Rueda, 2006a). En esta oportunidad se retomaron los lineamientos de dicha estrategia metodológica, consistente en la realización de seis seminarios-taller en los que participaron los encargados de la evaluación del profesorado de las universidades públicas de cada los estados de la República Mexicana, distribuidos por regiones de acuerdo con la clasificación de la ANUIES. Previo a las reuniones regionales se elaboró un directorio de los encargados de la actividad a nivel institucional y cada uno recibió una invitación formal para participar en el proyecto. Para poder tener acceso al mismo, debían entregar un cuestionario general respondido, la solicitud de un documento descriptivo de la situación de evaluación en la institución a la que pertenecía y su presentación en un seminario-taller.

Este trabajo forma parte de un proyecto más amplio que tiene el propósito de diagnosticar y sistematizar la información sobre el diseño, la aplicación y la toma de decisiones que se llevan a cabo en torno a la evaluación del desempeño docente en las universidades públicas del país.² El estudio permitirá conocer las prácticas de evaluación en el ámbito nacional, con atención a los aspectos locales que les dan sentido. Esta información será de mucha utilidad, dado que los datos estadísticos disponibles del sector educativo, presentan varios años de atraso y sólo cubren los aspectos más generales del sistema. Por otra parte, se consideró que esta información tendría que ser el resultado de la interacción con los académicos encargados directamente de desarrollar la evaluación del desempeño docente, con la intención trascender las visiones generales sobre el tema, derivadas de los informes oficiales de los directivos de las instituciones. Este

documento aborda lo concerniente a la región Metropolitana,³ de acuerdo con la clasificación empleada por la ANUIES.

El diagnóstico se realizó con base en la información recabada a través de tres estrategias: Un cuestionario general⁴ sobre el estado que guarda la función del desempeño docente en cada institución; un documento que detalla los aspectos más significativos involucrados en la evaluación de la docencia, con los elementos formales o normativos y los relacionados con las prácticas cotidianas de la institución; y, un seminario-taller con los encargados de conducir el proceso de evaluación en cada una de las universidades. Esta última actividad se desarrolló con la finalidad de construir un espacio de comunicación, en donde se intercambiaran experiencias, se compartieran las visiones generales de la región y se delinearán acciones futuras de mejora.

El estudio se realizó en tres etapas. En la primera, se solicitó a los participantes contestar el cuestionario vía Internet; en la segunda, se les sugirió la elaboración de un ensayo de acuerdo con una guía elaborada ex profeso; y en la tercera, se efectuó el seminario-taller a lo largo de una jornada laboral, en el que cada uno de los asistentes presentó al grupo las actividades de evaluación de sus instituciones y se intercambiaron puntos de vista sobre el tema.

II. Contexto

En las dos últimas décadas, principalmente en las IES de los estados de la República Mexicana, las acciones alentadas por los agentes encargados del sector educativo se dirigieron a procurar compensaciones salariales, a aumentar el grado académico de los profesores universitarios, ampliar la estructura de los puestos de trabajo del personal de tiempo completo, y a fortalecer la infraestructura institucional para consolidar los cuerpos académicos; todo ello a través del diseño y puesta en operación de programas especiales en los que se privilegiaron las actividades de investigación. Durante este periodo, no hubo reconocimiento del papel fundamental de la función docente en las universidades, a pesar de que en muchas de ellas constituye prácticamente la única actividad realizada; con esto se evidencia la ausencia permanente de políticas dirigidas al desarrollo de la docencia universitaria en sí misma (Canales y Luna, 2003; Canales y Gilio, 2008).

2.1 La región Metropolitana

La Región Metropolitana está conformada por las universidades localizadas al interior de la Ciudad de México: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, la Universidad Pedagógica Nacional Ajusco (UPN) y la del Ejército y la Fuerza Aérea.⁵ Adicionalmente, para efectos de este estudio, se incluyeron en esta misma región las Facultades de Estudios Superiores de la UNAM, unidades de la misma institución, pero que operan autónomamente con campus en localidades distintas y con carreras profesionales propias.

Entre las instituciones incluidas, se encuentran algunas de las universidades públicas más importantes del país, como la UNAM que por su antigüedad, tamaño y contribución a la producción de conocimientos y su papel relevante en la difusión y extensión de la cultura ha logrado un amplio reconocimiento social; la UAM, destacada por su contribución a la formación profesional y a la producción de conocimientos en todas las áreas disciplinarias; la UPN, identificada con la formación profesional del magisterio y con su oferta de programas a nivel nacional vinculados con la actualización permanente de los actores clave en el sector de la educación formal. El acercamiento al conocimiento de las prácticas de evaluación del desempeño docente en este conjunto de universidades puede resultar importante, ya que sus condiciones de operación son relativamente mejores que las de las universidades de los estados, y cuentan con mayores oportunidades de acceso a información, a recursos materiales y a personal altamente calificado.

III. Resultados

3.1 Características de la evaluación del desempeño docente

A continuación, se sintetizan las características más sobresalientes de la evaluación del desempeño docente del conjunto de universidades públicas de la Región Metropolitana, derivadas del análisis de las informaciones obtenidas en las tres etapas que conforman este estudio. Este estudio se esfuerza por ofrecer un panorama sobre los puntos compartidos por las universidades de la región y al mismo tiempo, destacar aspectos que aunque estén presentes en una sola institución, pudieran ejemplificar o llamar la atención de elementos deseables para ser considerados por las demás.

En las instituciones incluidas en esta región, se constata la presencia de acciones sistemáticas de evaluación del desempeño docente, surgidas en su mayoría a partir de los años noventa, con la implementación de los programas de compensación económica desarrollados para enfrentar la drástica caída salarial del personal académico universitario, derivada de las crisis económicas del país. Este dato confirma la apreciación de la influencia y acelerada expansión de las políticas públicas de evaluación, aplicadas durante ese periodo. Solamente en dos casos se reporta la ausencia temporal de la evaluación del desempeño docente, debida a una reestructuración completa del sistema y en uno más por encontrarse en proceso de definición, lo que significa que en todas las universidades públicas actualmente se acepta la importancia y se diseñan acciones para evaluar esta actividad.

Las acciones de evaluación del desempeño docente se identifican fundamentalmente como parte de los programas de compensación salarial, con el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP),⁶ el Programa de Fortalecimiento Institucional (PIFI) y otros programas especiales promovidos en algunas instituciones.⁷ En casi todos los casos se mantiene la asociación de la evaluación con la deshomologación de los salarios condicionada a la productividad académica; sin embargo, la evaluación de la docencia sólo es considerada como

condición para el acceso a estos programas, como parte menor de otro tipo de evaluaciones de los académicos, y excepcionalmente, como información útil para la elaboración de iniciativas institucionales de desarrollo profesional. En el caso de una universidad de creación relativamente reciente, esta actividad se plantea como parte de los procedimientos de ingreso del nuevo personal, en donde se considera el trabajo en aula, la asesoría, la tutoría y su vínculo con la investigación; todo ello desde la perspectiva del propio proyecto educativo y de la intervención de los cuerpos académicos que definen las competencias necesarias para cada rubro considerado.

Las posturas identificadas en las instituciones integrantes de esta región, respecto a los propósitos explícitos de la evaluación del desempeño docente, están muy apegadas al funcionamiento de los programas de compensación salarial. La información obtenida muestra que esta evaluación forma parte o es considerada en combinación con otras funciones exigidas a los académicos, en las que destacan los productos de investigación y la formación en posgrados. Prevalece el reconocimiento de mayor peso a las actividades de investigación por lo que la función docente se proyecta indirectamente, como una actividad de menor estatus.

Las instancias que tienen a cargo la evaluación del desempeño docente en las universidades de esta región pueden estar ubicadas en unidades académicas o administrativas. Con frecuencia, una oficina como una unidad de planeación o de gestión, solicitan el apoyo de otro organismo especializado en evaluación como la Dirección General de Evaluación Educativa (DGEE) o la jefatura de la carrera de Pedagogía para diseñar y coordinar el proceso. La dificultad de identificar los centros de operación de la evaluación en los organigramas oficiales puede ser interpretada como una muestra de su aparición relativamente reciente en la vida institucional, o de un reconocimiento moderado de su importancia y rol a desempeñar en el cumplimiento de la función docente de las universidades.

En las grandes universidades predomina la estrategia de delegar en las escuelas y facultades el diseño y aplicación de la evaluación, es decir, no se ofrecen directrices generales para evaluar el desempeño docente en el conjunto de los programas de formación profesional. En las facultades de estudios profesionales de la UNAM, los procedimientos dependen de la administración central correspondiente y se aplican, por lo general, en las distintas carreras que integran cada uno de los campus.

La coordinación de todas las acciones diseñadas para tal efecto, generalmente realizadas en cada periodo escolar, recae en los académicos encargados de la evaluación del desempeño docente, y suelen apoyarse, para la aplicación de los instrumentos de recolección de información, en personal administrativo designado por la dirección, en algunos profesores o en estudiantes previamente capacitados.

De acuerdo con los reportes recibidos, predomina la evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los estudiantes, recopilada a través de

cuestionarios; en dos universidades se complementa con otros cuestionarios aplicados por el jefe inmediato o por autoevaluaciones de los profesores.

Los responsables de la evaluación indicaron que en cada dependencia los instrumentos se diseñaron a partir de la adaptación de un cuestionario de otra institución o se elaboró uno propio a través de procedimientos de participación de profesores seleccionados, cuerpos colegiados, con la dirección de especialistas. En algunos casos se describe con detalle el proceso de construcción del cuestionario y se menciona la existencia de pruebas piloto y procedimientos estadísticos para seleccionar los ítems definitivos del cuestionario. También se expone la perspectiva de análisis a largo plazo para calibrar los instrumentos y proporcionar series de resultados que permitan ponderar de mejor manera las trayectorias en la evaluación de los académicos. En otros casos, sólo se presenta el cuestionario utilizado sin mencionar las características técnicas seguidas para su elaboración.

En los cuestionarios se consideran dimensiones que indagan sobre aspectos del comportamiento del profesor, como el dominio del tema, el desenvolvimiento frente a grupo, el manejo de técnicas didáctico-pedagógicas y la forma de evaluar a los alumnos. En otros, se desglosan los tópicos considerados en el cuestionario como el objetivo del curso, su contenido, los métodos de enseñanza y de evaluación, los conocimientos del profesor sobre la materia, del manejo del grupo y generalidades, así como un espacio para expresar comentarios académicos. En una tercera modalidad, además de los elementos comunes como las habilidades pedagógicas, la responsabilidad, la interacción con los alumnos y la evaluación del aprendizaje, se detecta la intención de reconocer la especificidad de diversas situaciones de enseñanza, como los cursos teóricos, el laboratorio, el taller o la práctica de campo, y hay un esfuerzo por emplear instrumentos distintos para cada una de ellas. En uno de los cuestionarios se incorporan reactivos que tratan de captar una autoevaluación del desempeño de los estudiantes durante el curso, como tiempo de dedicación y cumplimiento de las actividades para el aprendizaje propuestas por el profesor que en ese momento se evalúa.

La diversidad de formas para referirse a las dimensiones clave del desempeño docente, evidencian la falta de acuerdos sobre los aspectos importantes que la evaluación debe de identificar, y quizás también señalan la oportunidad de intercambiar opiniones localmente para que los profesores involucrados acuerden cuáles debieran ser estos. Lo anterior también puede significar la dificultad de emplear las mismas dimensiones para dar respuesta a la especificidad de la enseñanza de las distintas disciplinas, así como los obstáculos para adaptar la evaluación a diversas situaciones previstas para el aprendizaje, como aula, laboratorio, taller o prácticas de campo.

Por lo general, los ítems de los cuestionarios empleados para recoger la opinión de los estudiantes están fundados en la investigación educativa que identifica comportamientos docentes asociados a un aprendizaje exitoso, sin embargo, en los cuestionarios analizados se emplean algunos reactivos que no cumplen con

este sustento ni están directamente relacionados con el proceso de aprendizaje, o bien, se refieren directamente al cumplimiento de aspectos administrativos.

Los resultados de la evaluación se emplean regularmente para dar información personalizada a los docentes e informar a las instancias administrativas; son uno de los requisitos establecidos para los docentes de tiempo completo que ingresan a los programas de estímulos, o bien, son parte de los procesos solicitados por las instancias acreditadoras. De esta manera, los resultados de la evaluación del desempeño docente sólo son considerados como condición administrativa para tener acceso a los diversos programas especiales, y no para determinar el nivel obtenido en ellos, ya sea por puntos positivos o por el cumplimiento de criterios previamente acordados.

Excepcionalmente, una institución reportó que los resultados de la evaluación se emplean para generar acciones de formación y capacitación para los docentes; y en otra universidad, los cuerpos colegiados sugieren u obligan, si hay reincidencia, a participar en cursos especiales para solventar las deficiencias detectadas a quienes obtuvieron resultados negativos.

Solamente uno de los documentos analizados muestra un análisis comparativo de la información obtenida por medio de los cuestionarios en varias aplicaciones, y a partir de esta información se solicitan apoyos a la administración al identificar porcentajes más bajos de lo usual para que los profesores mejoren sus habilidades pedagógicas y sus mecanismos de evaluación del aprendizaje.

No se encontró evidencia del empleo rutinario de los archivos de los resultados obtenidos a lo largo de los años por este tipo de acciones de evaluación, para extraer series o apreciaciones globales del comportamiento de los docentes. Esta situación puede ser interpretada como indicador de lo coyuntural de la evaluación del desempeño docente, de lo circunstancial del encargo al equipo de académicos que diseña y pone en marcha estas acciones y a la arbitrariedad de su adscripción a la oficina a la que reportan los resultados de su actividad.

3.2 Balance de la situación actual

La evaluación del desempeño docente está claramente incorporada a las actividades rutinarias de las universidades y se ha habilitado y especializado un número considerable de académicos en quienes descansa la responsabilidad de diseñar y conducir esta función, lo cual resulta loable. Los directivos del subsistema de educación superior justificaron inicialmente las acciones de evaluación del desempeño docente como un recurso para mejorar la calidad en las IES, y poco tiempo después de su implementación, se reconoció su papel como estrategia para mejorar el nivel salarial de los académicos (Cetina, 2004). Podría afirmarse que el segundo propósito se ha cumplido parcialmente, en la medida de que no es posible que participen todos los académicos, ya que generalmente, las evaluaciones están dirigidas al personal de carrera, y que los montos designados no han resarcido los niveles salariales anteriores a las crisis económicas.

En cuanto a la calidad de la enseñanza posterior a la retroalimentación de los programas de evaluación del desempeño docente, aún se está lejos de contar con evidencias que lo demuestren. Los programas que incrementaron en los profesores universitarios los grados académicos, fortalecieron la infraestructura para alentar la investigación y consolidaron los cuerpos académicos, sin duda podrán contribuir a elevar la calidad de la enseñanza en las universidades; sin embargo, hay dudas fundadas de que estas acciones se vean reflejadas directamente en la mejora de las prácticas de enseñanza y aprendizaje.

La evaluación del desempeño docente supone una alta especialización de conocimiento técnico de quienes asumen esta responsabilidad, por lo que las universidades deberían proporcionar las condiciones para que contar con la supervisión de especialistas, si fuera el caso, y el desarrollo de programas de formación profesional *ad hoc*, o mínimamente, procurar para los encargados de la actividad, condiciones de intercambio y acompañamiento de otros académicos con responsabilidades similares.

En el desarrollo de este proyecto fue difícil identificar a la persona encargada de la evaluación en las universidades, y en algunos casos, se encontraron obstáculos administrativos para obtener la autorización de los jefes de mayor jerarquía para participar en la presentación de los trabajos elaborados y el intercambio previsto.

En algunas instituciones es evidente la presencia de una actitud crítica o de permanente revisión de las acciones de evaluación, condición indispensable para un perfeccionamiento permanente de la actividad. Sin embargo, en el discurso prevalece el uso de la evaluación con la intención de controlar las acciones de los profesores o bien para recompensarlos a través de los programas existentes; se reconoce la coexistencia de las acciones de control administrativo y compensación salarial, pero es necesario diferenciarlas para dar lugar a una evaluación auténtica (Rueda, 2006b), más preocupada por la mejora de la actividad.

Son pocos los esfuerzos de iniciativas de evaluación que estén claramente vinculados con acciones institucionales para emplear los resultados para ofrecer apoyos a los académicos, a fin de mejorar la función docente en las universidades. Adicionalmente, si se acepta la vinculación de la evaluación con programas de remuneración económica, habría que advertir de la disparidad en la figura contractual de los académicos en las universidades que los condiciona para ser beneficiarios de estas iniciativas; algunas universidades pueden contar con 80% de personal de carrera con dedicación completa, mientras que otras 20% o menos. Aunque algunas universidades atendieron esta discrepancia de recompensar las actividades docentes con programas especiales, la mayor parte se mantiene en los programas que dan prioridad en la evaluación, a las acciones de investigación, bajo el supuesto de que un profesor-investigador logrará mejores aprendizajes en sus estudiantes. Los directivos que diseñaron estos programas enfrentan el reto de proporcionar evidencias que den soporte al cumplimiento de esta hipótesis.

La presencia de la evaluación del desempeño docente ha contribuido insuficientemente en cuanto a llamar la atención sobre la importancia de la función docente y para revisar las condiciones en las que esta actividad tiene lugar en las distintas carreras profesionales. Igualmente, no hay evidencias que permitan relacionar el incremento de grados académicos en los profesores con mejores prácticas en las diversas situaciones de enseñanza-aprendizaje que tienen lugar en las universidades. En cuanto a la evaluación de las capacidades didácticas de los profesores aún se hace a partir de los concursos de oposición abiertos o cerrados, previstos en la legislación universitaria, con participación de comisiones dictaminadoras; en ellos se valora la capacidad para analizar críticamente los programas, para programar unidades temáticas y didácticas, y para el manejo de grupo.

Sería deseable alentar los intentos sistemáticos de ofrecer testimonios sobre la efectividad y pertinencia de este tipo de evaluación en un contexto institucional en donde se ha puesto en práctica un conjunto muy variado de dispositivos de evaluación, además de reconocer la amplia gama de interpretaciones y prácticas de la legislación en cada universidad, e inclusive al interior de sus propias dependencias.

3.3 Recomendaciones

La diversidad de ambientes institucionales, conformados por su misión-visión, modelo educativo, infraestructura y condiciones del proceso de enseñanza-aprendizaje, debe ser considerada en el diseño y la puesta en marcha de las acciones a seguir para la evaluación del desempeño de docentes; el análisis del contexto institucional y nacional coadyuvará al desarrollo apropiado de estas iniciativas.

Asimismo, habría que plantear la pertinencia de contar con una coordinación general de la universidad que imprimiera a la evaluación una orientación definida, acorde con la misión-visión y el modelo educativo, que intentara tomar una postura sobre la especificidad de la enseñanza de las disciplinas que conforman los programas de formación profesional, y que resolviera de qué manera podría esta situación determinar los programas de evaluación del desempeño docente.

Es un hecho que la evaluación fue impulsada fuertemente por programas externos a las instituciones y que su asociación con dinero adicional o prestigio la ubica en situaciones de alto riesgo de simulación o de servir como un mero trámite administrativo, sin embargo, también es factible que localmente se puedan desarrollar iniciativas que otorguen un mayor peso a la función de mejora de la actividad evaluada sin desconocer las exigencias ineludibles de otras instancias o la renuncia a complementos económicos que benefician a los académicos. La presencia de experiencias institucionales documentadas, realizadas bajo los lineamientos de la investigación educativa y que además procuren la participación de profesores y estudiantes (Luna, 2002), atestiguan la factibilidad de este tipo de

estrategias que combinan preocupaciones de orden institucional y compensaciones económicas para sus integrantes en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.

En el mismo sentido, sería recomendable revisar la pertinencia del uso de un tipo de evaluación y de una sola fuente de información para establecer los criterios y dimensiones bajo los cuales se valora el trabajo de los docentes. La naturaleza de la interacción de profesores y estudiantes en las distintas situaciones de aprendizaje, remite a la consulta de los resultados de la investigación (García *et al.* 2004), a las posibilidades de emplear modelos de evaluación del desempeño docente más relacionados con el contexto de las universidades mexicanas (García *et al.*, 2008), y a la comparación de los modelos de evaluación empleados en otros países (Montenegro, 2003). Habría que considerar la reactivación y modificación de procedimientos ya contemplados en los estatutos que pudieran complementar los empleados para evaluar el desempeño de los docentes e inclusive su armonización con los procedimientos contemplados en la carrera académica prevista por las universidades. El desarrollo de ambas iniciativas podría también reforzar la actividad colegiada para ponerla al servicio del mejoramiento de la enseñanza en estas instituciones, principalmente.

La presencia de distintas maneras de expresar las dimensiones a considerar en los cuestionarios de opinión para evaluar el desempeño docente, exhibe la diversidad de concepciones del papel del profesor en la interacción con sus estudiantes; parte de lo que subyace a esta diversidad es la vaguedad respecto a la definición de las principales funciones del docente en cada una de las carreras y niveles escolares. Por ello, un ejercicio comparativo entre las funciones actualmente consideradas en cada una de las instituciones, ayudaría a identificar su pertinencia. Del mismo modo, el escrutinio permanente y a largo plazo de los resultados de los cuestionarios aplicados a través de tratamientos estadísticos, podrá iluminar el peso de cada una de las dimensiones seleccionadas.⁸

Desde otra perspectiva, no debería descuidarse la revisión permanente de todos y cada uno de los momentos del proceso de evaluación para garantizar su continuo perfeccionamiento. Es importante diseñar un sistema para informar a los distintos actores de este proceso (estudiantes, profesores, directivos) sobre las acciones de evaluación, a fin de que su participación se dirija en el mismo sentido: idealmente, la búsqueda del perfeccionamiento permanente de la actividad evaluada.

Independientemente del procedimiento empleado en la valoración del desempeño docente, los resultados obtenidos previsiblemente deben contemplar las acciones institucionales que se pondrán en juego, como programas de formación continua en aspectos disciplinarios y/o didácticos, asesoría individual, acompañamiento solidario de colegas y espacios colegiados de análisis y reflexión. La existencia de este tipo de iniciativas en algunas universidades, muestra la factibilidad de su generalización a todos los ámbitos de instituciones similares, y probablemente, el momento de revisión de las políticas de evaluación a nivel nacional ofrezca una oportunidad para su instauración.

La información intercambiada por los participantes durante la reunión metropolitana, señalaba coincidencias en cuanto a señalar que la responsabilidad de las áreas de evaluación de las universidades debiera trascender la mera aplicación de los instrumentos o la coordinación de actividades rutinarias de evaluación, para transformarse en una instancia que favorezca la reflexión amplia sobre aspectos clave de la función docente en la universidad. Así, por ejemplo, el análisis de las condiciones en las que tiene lugar la enseñanza, el escrutinio de los resultados del aprendizaje de los estudiantes, la reflexión sobre la pertinencia de la formación profesional o del modelo educativo, pueden enriquecer los planteamientos de cómo se enfrenta la valoración del desempeño docente.

Por otro lado, el surgimiento de nuevas demandas en la calidad y el desarrollo profesional de los profesores universitarios, a partir de los planteamientos de los enfoques de enseñanza basados en competencias, renuevan la discusión sobre las funciones atribuidas al profesorado y por lo tanto afectan la manera de acercarse a su evaluación. Zabalza (2003) caracteriza el trabajo de los docentes universitarios señalando competencias en la planificación del proceso de la enseñanza-aprendizaje, en la selección y preparación de los contenidos disciplinares, en la comunicación de informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas, en el manejo de tecnologías de la información y la comunicación, y en la identificación con la institución y el trabajo en equipo, entre otras.

La evaluación educativa se convirtió ya en una actividad profesional especializada que requiere actualización constante, por lo que sería deseable que las instituciones proporcionaran opciones de formación especializada a los encargados del diseño y la puesta en marcha de los procesos de evaluación docente. Como se señaló antes, las instituciones deberían al menos facilitar el acompañamiento solidario entre los responsables de conducir la evaluación, ya compartir sus experiencias podría generar un avance más rápido en el conocimiento colectivo de esta actividad.

Una situación frecuente es que los cambios periódicos en las administraciones universitarias incluyen cambios en el personal responsable de la evaluación, lo que impide una continuidad y acumulación del conocimiento práctico. La ubicación formal y permanente de los encargados de las acciones de evaluación en una dependencia universitaria, podría proporcionarles mejores condiciones laborales para contribuir a la consolidación de la evaluación del desempeño docente a largo plazo.

Será necesario que todos los actores interesados en la evaluación del desempeño docente contribuyamos a fortalecer una cultura de construcción colectiva de conocimiento que trascienda las posturas de desconfianza, de excesivo cuidado de la imagen institucional o de prevalencia de compromisos de orden político que pueden anteponerse al interés académico que favorece la formación profesional de los estudiantes y promueve una mayor satisfacción personal de los académicos, derivada de su función como maestros. El conjunto de información

arrojada por los procesos puestos en marcha en las universidades públicas de las otras cinco regiones, podrán completar el panorama nacional sobre la evaluación del desempeño docente.

Las IES emplean muchos recursos humanos y materiales en la evaluación de prácticamente todos los aspectos de la vida institucional. Espero que lo aquí presentado sea una aportación a la reflexión sobre la evaluación del desempeño docente para lograr una docencia de calidad en las universidades públicas, fruto entre otros aspectos, de una evaluación en permanente perfeccionamiento.

Referencias

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2006). *Consolidación y avance de la educación superior en México. Elementos de diagnóstico y propuestas*. México: Autor.

Canales, A. y Luna, E. (2003, julio-septiembre). ¿Cuál política para la docencia? *Revista de la Educación Superior*, XXXII (127) 45-52.

Canales, A. y Gilio, M. C. (2008). La actividad docente en el nivel superior: ¿Diferir el desafío? En M. Rueda (Coord.), *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: UNAM-Plaza y Valdés.

Cetina, E. (2004). Estímulos al desempeño del personal docente en las universidades públicas estatales. En M. Rueda (Coord.), *¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil*. México: ANUIES.

García, B., Loredó, J., Luna, E., Pérez, C., Reyes, R., Rigo, M. y Rueda, M. (2004). Algunas consideraciones sobre los aspectos teóricos involucrados en la evaluación de la docencia. En M. Rueda y F. Díaz-Barriga (Coord.), *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional*. México: UNAM-Plaza y Valdés.

García, B., Loredó, J., Carranza, G., Figueroa, A., Arbesú, I., Monroy, M. y Reyes, R. (2008). En M. Rueda (Coord.), *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: UNAM-Plaza y Valdés.

Luna, E. (2002). *La participación de docentes y estudiantes en la evaluación de la docencia*. México: UABC-Plaza y Valdés.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Ediciones Especiales Magisterio.

Rueda, M., Elizalde, L. y Torquemada, A. (2003, julio-septiembre). La evaluación de la docencia en las universidades mexicanas. *Revista de la Educación Superior* 127, 71-77.

Rueda, M. (2004). La evaluación de la relación educativa en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6 (2). Consultado el 1 de agosto de 2008 en: <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-rueda.html>

Rueda, M. (Coord.) (2006a). *Notas para una agenda de Investigación Educativa regional*. México: COMIE.

Rueda, M. (2006b). *Evaluación de la labor docente en el aula universitaria*. México: UNAM-Plaza y Valdés.

Rueda, M. y Elizalde, L. (2008). Evaluación de la docencia y compensación salarial. En M. Rueda (Coord.), *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: UNAM-Plaza y Valdés.

Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

¹ La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) se fundó en 1950 y se constituyó como organismo no gubernamental que agrupa a las Instituciones de Educación Superior (IES) de México. Tiene como objetivo, generar intercambios y estudiar las acciones realizadas en las instituciones y proponer otras que contribuyan al mejoramiento de la educación superior. La ANUIES es reconocida como la concentradora de datos y cifras generales que atañen a los investigadores e interesados en el tema de la educación superior. Para desarrollar el trabajo de coordinación e intercambio de experiencias la ANUIES organizó al país en seis regiones: Noroeste, Noreste, Centro-occidente, Centro Sur, Sur-sureste y Metropolitana Ciudad de México. En la República Mexicana existen 169 IES de carácter público, de las cuales 145 está afiliadas a la Asociación.

² Proyecto No. 61295, financiado por CONACYT. La información que aquí se presenta es tomada, en gran medida, del documento elaborado por el equipo local de la Región Metropolitana integrado por Mario Rueda, responsable; Leticia Rodríguez, Eugenia Del Ángel y Miriam Álvarez, asistentes de investigación, y los comentarios de la Dra. Benilde García y el Dr. Javier Loredo. Un agradecimiento especial por la lectura y valiosas sugerencias sobre un texto preliminar de este trabajo a la Dra. Edna Luna y al Dr. Alejandro Canales.

³ En el proyecto referido, se tienen previstas reuniones similares en todas las regiones del país consideradas por ANUIES, a lo largo del año en curso.

⁴ Cuestionario de 15 preguntas sobre los antecedentes de la evaluación del desempeño docente, su ubicación institucional, las características generales de las acciones de evaluación y los usos de los resultados de la misma.

⁵ Los encargados de la evaluación de esta universidad y de la UAM no participaron en la reunión; la información sobre los procesos de evaluación de esta última se obtuvieron a través del análisis de documental.

⁶ Programa que impulsa la consolidación de cuerpos académicos mediante becas de posgrado y otros apoyos para profesores de carrera como ampliar su habilitación o recursos económicos mientras obtienen su participación en otros programas como el Programa de Primas al Desempeño del personal académico de carrera (PRIDE), el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), financiamiento de proyectos, equipos, etc. (ANUIES, 2007).

⁷ Es el caso del Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico (PRIDE), orientado a recompensar la productividad de los académicos de carrera de tiempo completo de la UNAM y el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPRASIG), dirigido a compensar salarialmente a los profesores de asignatura.

⁸ Un ejercicio en este sentido puede encontrarse en Rueda, 2006b.