



Recibido el 6 de abril de 2014.

Dictamen favorable el 22 de noviembre de 2014.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNIVERSIDADES DEL SUR DE SONORA

Autores:

M.A. Rosa del Carmen Caballero Gutiérrez
Dra. Angélica María Rascón Larios
Dra. Georgina Castro Burboa
Dra. Francisca Elena Rochín Wong
M.A. María Albina Solano Parra

Universidad de Sonora Unidad Regional Sur

Resumen

Evaluar el desempeño docente no es tarea fácil. Disponer de un sistema que refleje transparentemente un resultado equitativo y justo para todos los PTC (Profesores de Tiempo Completo), y que también sirva como parte integral de evaluación institucional para identificar fragilidades en las tareas sustantivas de los docentes y con miras a fortalecer su actuación como profesionales de la educación, en términos de calidad, es un gran reto. El objetivo de este estudio consiste en comparar los sistemas de evaluación establecidos en instituciones públicas de educación superior, su aplicación y su funcionamiento, con el fin de tener elementos que permitan a nivel diagnóstico identificar áreas de oportunidad que sirvan para su análisis y mejoramiento del sistema actual de evaluación del desempeño docente de la Universidad de Sonora. Se trabajó bajo el enfoque de investigación cualitativa, también se trata de un estudio descriptivo, y para la muestra se eligió a cuatro universidades públicas del municipio de Navojoa, Sonora. Los resultados indican que en las universidades consideran en lo general, pertinentes los sistemas de evaluación de desempeño docente en función a las nuevas demandas en la calidad.

Palabras Clave: *Evaluación, desempeño, instrumento de evaluación, educación, calidad.*



Abstract

Evaluate the teaching performance is no easy task. Having a system which transparently reflect an equitable outcome and fair to all PTC (full time teachers), which serve as an integral part of institutional evaluation to identify weaknesses in teachers substantive tasks and to strengthen their performance as professionals in education, in terms of quality, is a great challenge. The objective of this study is to compare evaluation systems established in public institutions of higher education, its application and its functioning, in order to have elements that allow diagnostic level to identify areas of opportunity for analysis and improvement of the current system of evaluation of the teaching performance of the University of Sonora. He worked under the approach of qualitative research, it is also a descriptive study, and was chosen for the sample to four public universities in the municipality of Navojoa, Sonora. The results indicate that in the universities is considered in general, relevant systems of evaluation of teaching performance based on the new demands in the quality.

Key words: *Evaluation, performance, instrument of evaluation, education and quality.*

Introducción

En México, la preocupación por iniciar procesos de evaluación de la docencia surge en algunas universidades privadas desde hace más de tres décadas. En el caso de las universidades públicas, aunque se sabe de algunos casos aislados desde esa misma época, la evaluación se implementa de forma generalizada a partir de las políticas promovidas por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

Las acciones de evaluación al desempeño del personal académico, en México se caracterizan por programas de compensación salarial como el Sistema Nacional de Investigadores (surgido en 1984), el programa de estímulos al desempeño docente (en 1990) y el Programa de Mejoramiento del Profesorado (desde 1997), y otros programas especiales promovidos en algunas IES. (Torquemada, 2003)



A partir del análisis de los procesos de evaluación de la docencia de seis universidades públicas: la Nacional Autónoma de México (UNAM), la Autónoma Metropolitana (UAM), la Autónoma de Querétaro (UAQ), la Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), la Autónoma de Baja California (UABC) y la Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), presentan la siguiente caracterización:

En la mayoría de las IES la evaluación de los docentes solo es considerada para el acceso a los programas de compensación salarial. En algunas universidades, sobre todo de nueva creación, se utiliza la evaluación docente como parte de los procedimientos de ingreso del personal. Se privilegia la investigación antes que la docencia.

En las universidades con amplia matrícula se delega en las escuelas y facultades el diseño y aplicación de la evaluación docente. Predomina la evaluación docente desde la opinión de los estudiantes. En algunas de estas complementan la evaluación con cuestionarios aplicados al jefe inmediato y con autoevaluación del profesor. (Torquemada, 2003)

Con el objetivo de establecer un marco de referencia sobre la evaluación docente en otras instituciones de educación superior, se realizó la revisión del sistema utilizado por 12 universidades nacionales y cuatro extranjeras. Cada una de ellas destaca la imperiosa necesidad de evaluar con la participación de los actores principales en el proceso de enseñanza aprendizaje (los alumnos) de manera objetiva, permanente y sistemática el desempeño del profesorado para mejorar y retroalimentar la práctica docente (Colima, 2011)



Al respecto, las universidades aplican al final del módulo, unidad de aprendizaje o curso, un instrumento (por lo general cuestionario) *online* para recabar la opinión de los estudiantes y evaluar la actividad del profesor en el curso recientemente impartido, los resultados sirven para reconocer e incentivar lo que se hace bien y, sobre todo, para establecer planes de mejora continua para atenuar o eliminar las malas prácticas. Así mismo, algunas IES también utilizan los resultados de evaluación docente para tomar decisiones para apoyar los programas de formación y capacitación docente a partir de las deficiencias observadas en series históricas de la evaluación generadas en la institución.

Son diversos los estudios que se han desarrollado sobre la evaluación del desempeño de la docencia; a nivel internacional destaca el realizado por la Oficina Regional de Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Tecnología (UNESCO) para América Latina y el Caribe, considerado uno de los esfuerzos más completos que ofrecen información oficializada sobre la forma en que los sistemas educativos de América y Europa manejan la evaluación del desempeño y del desarrollo de la carrera profesional de los docentes (ORELAC, 2013) de educación básica.

En el plano universitario los análisis versan sobre los instrumentos evaluativos desde la perspectiva del alumnado, estudiando si su diseño cumple a cabalidad con los enfoques más actualizados.

Aunada a la valoración interna, aparece otra figura externa que aprecia (entre otros aspectos institucionales) el desempeño docente, con el firme propósito de apoyar a las universidades en su consecución por la calidad, partiendo de un autodiagnóstico y posterior visita para evaluarlas. Son los denominados Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y los Consejos de Acreditación de la



Enseñanza, quienes tienen entre sus categorías, una destinada a calificar al personal académico a partir de diversos indicadores.

Justificación

En el entendido de que la actividad de evaluación debe ser una función que forma parte de la mejora continua en la cultura de las organizaciones, la evaluación del desempeño tiene que ser visualizada por los directivos y empleados más que una obligación, como una oportunidad pues cumple con distintos propósitos proactivos dentro de cualquier institución educativa.

Se valoran las fortalezas y dificultades de las actividades desarrolladas por los docentes en el trabajo formativo; y por su naturaleza constituye una herramienta que proporciona información útil para adecuar las estrategias institucionales de capacitación y desarrollo de competencias de los profesores; más aún si logra culturizar esta acción, el profesor obtiene permanentemente un indicador confiable de su desempeño aprendiendo del mismo proceso al considerarlo positivo para su crecimiento profesional.

Para las instituciones educativas la evaluación del desempeño tiene una gran utilidad al involucrar a las personas con los resultados, en el entendido de que si existe una mejora en su rendimiento individual o grupal también impactará en los resultados de las unidades académicas. Entre otras ventajas que tiene la evaluación están el mejoramiento de la comunicación entre responsables y docentes, ya que a través del diálogo se pueden resolver conflictos, así como también se pueden establecer compromisos de mejora es decir acuerdos entre responsable del proceso y docentes.



Finalmente las acciones de evaluación al personal docente a través de un sistema fortalecido, facilitará evidenciar ante las demás instancias internas y externas de evaluación, la calidad del trabajo que realizan los PTC (Profesores de Tiempo Completo) para la institución. Así mismo los alumnos se beneficiarán con este instrumento quienes podrán constatar el avance y cambios en su formación profesional, reflejándose este esfuerzo en la imagen institucional.

Planteamiento del problema

Para las instituciones educativas de nivel superior, es de suma importancia formar y egresar profesionistas que respondan a las demandas del sector empresarial, y para lograrlo se tienen que conjugar diversos elementos en donde el principal promotor del aprendizaje es el docente, por lo que es necesario establecer mecanismos que garanticen que su trabajo cumple con las expectativas y compromisos institucionales. Se utiliza entonces como una de las medidas para cuidar y vigilar su cumplimiento, la evaluación del desempeño, lo cual es un sistema formal de verificación y calificación del ejercicio de la práctica docente.

Cabe aclarar que en la actualidad, la tarea del profesor universitario, no incluye únicamente la preparación e impartición de su cátedra, es decir su función implica el desarrollo de actividades que permitan una formación integral de los alumnos.

Evaluarlo no es tarea fácil, obliga a los responsables de tal cometido, a disponer de instrumentos objetivos, probados y aceptados por quienes están sujetos a ellos, debido a que esta actividad es considerada por muchos como negativa y desagradable; más aún en instituciones en dónde existe un sindicato, se recomienda obtener su aprobación para evitar problemas que obstaculicen el propósito de este ejercicio.



Esta situación plantea como prioritaria la necesidad de desarrollar y disponer de un instrumento de evaluación para la Universidad de Sonora, debido a que el que actualmente utiliza, cumple exclusivamente con la función de evaluarlo para acceder a un nivel dentro del PEDPD (Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente).

Ante esto, y con la necesidad de disponer de un sistema que refleje transparentemente un resultado equitativo y justo para todos los PTC (Profesores de Tiempo Completo), calificados, que sirva como parte integral de evaluación institucional para identificar fragilidades en las tareas sustantivas de los docentes y con miras a fortalecer su actuación como profesionales de la educación es que se plantea lo siguiente: ¿Cómo se desarrollan los procesos de evaluación del desempeño docente en las instituciones públicas de nivel superior del Municipio de Navojoa, Sonora?

Objetivo General

Comparar los sistemas de evaluación establecidos en instituciones públicas de educación superior, su aplicación y su funcionamiento, con el fin de tener elementos que permitan a nivel diagnóstico identificar áreas de oportunidad que sirvan para su análisis y mejoramiento del sistema actual de evaluación del desempeño docente de la Universidad de Sonora.

Marco Teórico

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral. (Mutis, 2013)



La evaluación del desempeño intenta dar a conocer al docente evaluado, cuáles son sus fortalezas y cuáles sus debilidades, lo cual le permitirá tenerlo como referencia para mejorar a futuro tanto de manera personal o profesionalmente, y de acuerdo con (Villavicencio, 2005-2007), la evaluación docente se caracteriza por ser integral en el análisis de diversos aspectos como: organizar, programar, planificar, cumplir, crear espacios de participación y búsqueda, de conocimiento y claridad de conceptos, dar valor a los procesos formativos y divulgarlos, manifestar respeto por los estudiantes y receptividad frente a las sugerencias.

A continuación, se presentan las características más importantes que toman en cuenta las IES al realizar la evaluación del desempeño docente:

Diez de las 16 instituciones cuyos procesos de evaluación se revisaron usan la opinión de 10 estudiantes como criterio único y las restantes a directivos y la autoevaluación docente. En el caso de las cuatro universidades extranjeras: La Universidad Internacional de las Américas (UIA) de Costa Rica, así como las Universidades de Chile y la Frontera (UFRO) en Chile, emplean el punto de vista de los 10 estudiantes, mientras que la Universidad de Zaragoza (UNIZAR), España, combina la valoración de alumnos y profesores. (Colima, 2011)

Como se puede observar la mayoría de las IES centran la evaluación docente en los resultados que se obtienen de encuestas de opinión aplicadas a estudiantes, lo que privilegia, esta perspectiva al juzgar el desempeño en las tareas asociadas directamente a la docencia frente a grupo.

Según (Rizo, 2004) este modelo evaluativo ha hecho crisis en las instituciones y como resultado la evaluación del profesor universitario aparece con unos niveles de descrédito que impiden utilizar todo su potencial transformador. La *desacreditación* emerge principalmente desde las dos fuentes comprometidas:



Por la vía de los estudiantes: ellos consideran que se debe evaluar para mejorar la calidad de sus profesores y no entienden cómo, a pesar de calificar mal a un profesor este vuelve a dictarles clase en los próximos semestres y peor aún con las mismas fallas que ellos habían evidenciado. Para los estudiantes es imperativa la ecuación: “profesor mal evaluado, profesor retirado”. Si ello no se da, la evaluación no es útil y por tanto los cuestionarios no sirven para nada y terminan por contestarlos sin mayor responsabilidad.

Por la vía profesoral: no se entiende cómo puede ser posible que la institución los ponga ‘contra al paredón’ frente a unos estudiantes cuyos elementos de análisis son por lo menos cuestionables y que la mayoría de las veces responden los cuestionarios acorde con la forma como se les califica en el curso. Entonces, suele suceder que el profesor no evalúa mal a los estudiantes para que éstos no lo evalúen mal, lo que representa un peligro que se cierne sobre la educación en este modelo evaluativo.

La evaluación del desempeño profesional docente según (Valdez, 2000), es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres y sociedad en general. Coincidiendo con el autor, un proceso de evaluación del desempeño tiene un corolario multiplicador principalmente porque se trata de la formación de estudiantes quienes en un futuro son los que estarán ocupando puestos laborales y son los que estarán resolviendo los problemas que se presenten en la sociedad, por tanto la calidad de la educación debe prevalecer en toda los niveles de los alumnos convirtiéndose para el docente en un gran reto de mejora constante, y de búsqueda, planeación, análisis y aplicación de estrategias que permitan potenciar las competencias de los estudiantes a fin de responder socialmente. Por tal motivo un proceso de la evaluación del desempeño debe aportar información que



realmente sirva para reforzar o mejorar la calidad en el quehacer educativo pero también este debe ser permanente, y holista, con el fin de lograr los objetivos pedagógicos.

Así mismo (Bretel, 2008) considera a la evaluación del desempeño como un proceso, formativo y a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente. Armonizando con esta definición este proceso didáctico, formativo del que señala el autor, facilitará la toma de decisiones orientada a retroalimentar al alumno, modificando y mejorando su aprendizaje durante el período de enseñanza. Así cuando los involucrados en un proceso de evaluación (administración responsable, maestros, y alumnos) tienen bien claros los objetivos de la institución en términos de calidad y están lo suficientemente coordinados, y además se suma un instrumento de evaluación con información real y suficiente, se fortalece la retroalimentación en la práctica docente, teniendo a la vez un efecto positivo en la calidad educativa de los estudiantes.

La evaluación, en sí misma, será una alternativa de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, se han de entender y situar de modo adecuado para posibilitar y estimular el avance profesional de los docentes. (Villavicencio, 2007)

Algo similar refiere (Maristas, 2013) que la evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controle las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento, como una manera de identificar las cualidades que conforman un buen profesor, para, a partir de ahí, generar políticas educativas que contribuyan a su generalización. Por esta causa es necesario un



sistema evaluativo que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño en forma objetiva, profunda y justa.

Considerando lo anterior la evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover prejuicios, miedos y rechazo del profesorado debido a las disparidades de que pueda ser objeto el análisis y sus consecuencias para los docentes. Por tanto la evaluación docente y concordando con los autores citados anteriormente se debe caracterizar por ser integral en el análisis de diversos aspectos como: planificar, organizar, programar, cumplir, y crear espacios de participación y búsqueda, de conocimiento y claridad de conceptos, dar valor a los procesos formativos y divulgarlos, manifestar respeto por los estudiantes y receptividad frente a las sugerencias.

En síntesis la evaluación del desempeño docente es un proceso sistémico y continuo que sirve para conocer las fortalezas y debilidades de los evaluados, pretendiendo con estos elementos revelados seguir el camino hacia el mejoramiento de la calidad profesoral y educativa, a partir de una creación y/o fortalecimiento de una cultura hacia la evaluación permanente de los docentes, y cuyo objetivo principal es identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, reforzar técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional.

Finalmente en México la cultura hacia la evaluación del desempeño ha sido motivo de controversia por actores de la educación y sociedad en general, sin embargo se reconoce que es indispensable y ahora obligatorio, fundamentado en (Gobierno, 2013), para medir la calidad de los procesos educativos, el cual se especifica en los Artículos 7, 8 y 9 del Capítulo 1, de las disposiciones generales de la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación en México, siendo una de las acciones importantes para fortalecer la calidad educativa en el país.



Metodología

Para conocer los sistemas de evaluación del desempeño docente en las instituciones públicas de educación superior del municipio de Navojoa, Sonora, se trabajó bajo el enfoque de investigación cualitativa, también se trata de un estudio descriptivo.

Se utilizó el método empírico específicamente el método de entrevista, la cual permitió recabar elementos sobre los sistemas, su aplicación y funcionamiento; criterios y dimensiones; estrategias e instrumentos utilizados; pertinencia del sistema de evaluación con las nuevas demandas en la calidad y el desarrollo profesional de los profesores universitarios; en que está centrado el modelo de evaluación del desempeño y la manera en que ha contribuido en la calidad del proceso de enseñanza- aprendizaje. Con base a esta información se estructuró un cuadro de categorías, de donde se obtuvieron los ítems que conformó la entrevista. Primeramente se identificaron tres dimensiones: los instrumentos de evaluación de desempeño, el tratamiento de la información y la utilización de los resultados de conformidad con las teorías que indican que en el uso de los resultados de la evaluación docente intervienen estos tres elementos.

En las categorías se indagó primero sobre cuál es el instrumento de evaluación del desempeño docente que utilizan actualmente las instituciones objeto de estudio, como funciona, y las ventajas y desventajas al aplicarlo. Posteriormente se brindó un marco para comprender la pertinencia del sistema de evaluación del desempeño docente y la manera en que ha impactado en el proceso de enseñanza aprendizaje de dichas instituciones. Finalmente la última categoría ayudó a visualizar las acciones y estrategias desarrolladas para el seguimiento de los resultados de la evaluación del desempeño.

Los sujetos de estudio fueron los coordinadores o jefes de departamentos responsables de llevar a cabo la evaluación del desempeño docente a los PTC de las instituciones. De



esta forma la entrevista permitió el dialogo con cada uno de los sujetos que se encuentran involucrados.

El universo son las instituciones públicas de nivel superior del municipio de Navojoa, por lo que la muestra quedó conformada por cuatro instituciones educativas a las que se les determinó los códigos para efectos del estudio: CES1, CES2, CES3 y CES4

Resultados

De manera general las cuatro instituciones manifiestan haber obtenido mejoras en el desempeño académico de sus docentes con el sistema actual de evaluación al desempeño. Así mismo coinciden en que la mayoría de los profesores consideran que el instrumento utilizado en el sistema es subjetivo y tiene poca validez ya que los alumnos responden de acuerdo a su valoración personal, al trato que el maestro le dio en el aula, y además se cuestiona de que los alumnos no tienen el criterio, el conocimiento pedagógico para evaluar al docente, y en algunos casos ni la madurez profesional para separar la parte afectiva, y la parte académica.

En ninguna de las instituciones educativas existe un modelo de evaluación al desempeño docente formalmente establecido, ni un área responsable exclusivamente del sistema de evaluación del desempeño. Si bien es cierto en algunas de ellas tienen definido por escrito estrategias e instrumentos evaluativos estructurados de acuerdo a criterios y dimensiones y cuentan con los materiales adecuados para la planeación y organización de los resultados, sin embargo no queda preciso la figura responsable del sistema de evaluación al desempeño docente, dentro de las estructuras académicas.

De acuerdo a lo anterior y retomando lo propuesto por (Rizo, 2004) , quien señala que el modelo evaluativo ha hecho crisis en las instituciones y como resultado la evaluación



del profesor universitario aparece con unos niveles de descrédito que impiden utilizar todo su potencial transformador y que ésta desacreditación emerge principalmente desde las dos fuentes comprometidas por la vía de los estudiantes y por la vía profesoral. Así también por la vía profesoral, (Colima, 2011), manifiesta que no se entiende cómo puede ser posible que la institución los ponga 'contra al paredón' frente a unos estudiantes cuyos elementos de análisis son por lo menos cuestionables y que la mayoría de las veces responden los cuestionarios acorde con la forma como se les califica en el curso. Entonces, suele suceder que el profesor no evalúa mal a los estudiantes para que éstos no lo evalúen mal, lo que representa un peligro que se cierne sobre la educación en este modelo evaluativo.

Finalmente en las cuatro instituciones consideran en lo general, pertinentes los sistemas de evaluación de desempeño docente, haciendo la aclaración que estos modelos son carentes pero sujetos a perfeccionarse de acuerdo a las demandas de los organismos evaluadores tanto nacionales e internacionales y a los propios intereses de las instituciones educativas.

Discusión

El sistema de evaluación al desempeño docente en las cuatro instituciones públicas de educación superior es diferente sin embargo existen similitudes en términos de objetivos, los cuales se orientan al mejoramiento de la calidad de los programas educativos, y al cumplimiento de las exigencias según evaluadores de organismos nacionales e internacionales.

En los CES1, CES2 y CES4 el instrumento de evaluación que responden los estudiantes se aplica al finalizar cada semestre y los docentes pueden ver los resultados de la



evaluación al siguiente semestre, por lo que se presume que esta estrategia es conveniente para que el docente no tome represalias con los estudiantes.

En el CES3 los estudiantes realizan dos evaluaciones es decir una se aplica al inicio y otra a mitad del semestre como medida preventiva y de seguimiento. El instrumento está acreditado por Instituto de Formación Docente del Estado de Sonora (IFODES), y permanece en constante monitoreo para cualquier actualización.

En general se establecen estrategias con la finalidad de fortalecer la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a las demandas actuales del entorno, así como también para la mejora del sistema de evaluación actual, en las cuatro instituciones educativas.

En el CES2, CES3 y CES4 los resultados de la evaluación permiten tomar acciones tales como citar a los docentes que resultaron con promedio bajo donde el responsable de la evaluación al desempeño a manera de retroalimentación acuerda de manera conjunta con el docente, mejorar la calificación para el siguiente semestre. Sin embargo si los resultados continúan siendo los mismos se puede proceder al despido laboral.

Las cuatro instituciones coinciden en que para aquellos maestros que resultan mal evaluados por sus estudiantes, se deben proponer talleres o cursos de actualización en áreas donde el docente resultó débil en su evaluación. Y en el caso de aquellos maestros que persistan en su evaluación con resultados negativos, tomar una medida de separación laboral.

Sólo en una de las instituciones el sistema de evaluación al desempeño se ve interrumpido en su desarrollo. Es decir cuando la información llega a los responsables de



los resultados de la evaluación se le cita a entrevista a los docentes con resultados negativos a manera de retroalimentación, aparece la figura del Sindicato, obstruyendo la continuidad del proceso, lo cual queda inconcluso la práctica de estrategias que permitan dar respuesta a los objetivos de calidad propuestos por la institución. Por tanto esta situación debilita la calidad de los programas educativos dado que es evidente para los alumnos el constatar que aunque exista un excelente programa de estudio de acuerdo a las exigencias del mercado laboral, la falta de actitud del docente, la puntualidad y asistencia al salón de clases merma el quehacer docente e institucional y repercute en la imagen de la misma.

De manera general las cuatro instituciones manifiestan haber obtenido beneficios con el sistema actual de evaluación al desempeño y específicamente con el instrumento de evaluación que realizan los estudiantes al evaluar cada semestre a sus maestros, sobretodo como un medio de diagnóstico de las necesidades de capacitación y desarrollo. Así mismo las desventajas que han experimentado las universidades en estudio en relación con el instrumento de evaluación que contestan los estudiantes, concuerdan en que la mayoría de los profesores consideran que el instrumento es muy subjetivo y tiene poca validez ya que los alumnos responden de acuerdo a su valoración personal, al trato que el maestro le dio en el aula, y además se cuestiona de que los alumnos no tienen el criterio, el conocimiento pedagógico para evaluar al docente, y en algunos casos ni la madurez profesional para separar la parte afectiva, y la parte académica.

En ninguna de las instituciones educativas existe un modelo de evaluación al desempeño docente formalmente establecido, ni un área responsable exclusivamente del sistema de evaluación del desempeño. Si bien es cierto en algunas de ellas tienen definido por escrito estrategias e instrumentos evaluativos estructurados de acuerdo a criterios y



dimensiones y cuentan con los materiales adecuados para la planeación y organización de los resultados, sin embargo no queda preciso la figura responsable del sistema de evaluación al desempeño docente, dentro de las estructuras académicas.

De acuerdo a lo anterior y retomando lo propuesto por (Rizo, 2004) , quien señala que el modelo evaluativo ha hecho crisis en las instituciones y como resultado la evaluación del profesor universitario aparece con unos niveles de descrédito que impiden utilizar todo su potencial transformador y que ésta desacreditación emerge principalmente desde las dos fuentes comprometidas por la vía de los estudiantes y por la vía profesoral. Así también por la vía profesoral, (Colima, 2011), manifiesta que no se entiende cómo puede ser posible que la institución los ponga 'contra al paredón' frente a unos estudiantes cuyos elementos de análisis son por lo menos cuestionables y que la mayoría de las veces responden los cuestionarios acorde con la forma como se les califica en el curso. Entonces, suele suceder que el profesor no evalúa mal a los estudiantes para que éstos no lo evalúen mal, lo que representa un peligro que se cierne sobre la educación en este modelo evaluativo.

Solo uno de las instituciones en estudio incluye dentro de su normativa el instrumento de evaluación de acuerdo a la opinión de los alumnos, además el de la Academia y el instrumento que evalúa el jefe de departamento.

Finalmente en las cuatro instituciones consideran en lo general, pertinentes los sistemas de evaluación de desempeño docente en función a las nuevas demandas en la calidad, así mismo manifiestan que en términos de calidad del proceso de enseñanza, el sistema ha contribuido a su mejoramiento, haciendo la aclaración que estos modelos son carentes pero sujetos a perfeccionarse de acuerdo a las demandas de los organismos evaluadores



tanto nacionales e internacionales y a los propios intereses de las instituciones educativas.

Conclusiones

Dentro de los hallazgos fundamentales de este estudio es que no existe un área responsable para la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas, ni un modelo formalmente establecido que permita darle seguimiento a los resultados obtenidos de la evaluación, y visualizar la dirección de los esfuerzos de la institución.

Los instrumentos de evaluación al desempeño de los PTC Profesores de Tiempo Completo, que responden los estudiantes al inicio, a la mitad o al finalizar cada semestre, en las diversas instituciones educativas, tienen diferencias en cuanto su estructura y aplicación. En algunos los reactivos se distribuyen por dimensiones y en otras se observa los reactivos incluyendo las dimensiones sin especificarlas de manera general.

Quedan evidentes las dos vertientes importantes a considerar que pueden servir de apoyo en la evaluación al desempeño docente. Por un lado la opinión de los estudiantes de la evaluación y por otro lado, lo que juzgan los profesores de la misma. Los estudiantes por lo general esperan cambios significativos a partir de los resultados y los profesores manifiestan que la evaluación es subjetiva carente de validez porque los alumnos responden de acuerdo a su opinión personal y no tienen el criterio, el conocimiento pedagógico para evaluar al docente, y en algunos casos ni la madurez profesional para separar la parte afectiva de la parte académica.



Referencias

- Bretel, L. (2008). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redifinición de la carrera magisterial*. Obtenido de Http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_luisbretel.htm
- Colima, U. d. (2011). *Revisión del proceso de evaluación docente por los estudiantes*. Obtenido de <http://www.ucol.mx/personalacademico/documentos/evaluacionDocente.pdf>
- Gobierno, S. d. (11 de Septiembre de 2013). *Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Nacional*. Obtenido de www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313842&fecha=11/09/...
- Maristas. (2013). *Evaluación del desempeño docente profesional docente*. Obtenido de www.maristas.org.mx/.../files/Evaluacion_Desempeno_Profesional...
- Mutis, I. L. (2013). *El desempeño docente*. Obtenido de www.slideshare.net/adalbertomartinez/el-desempenodocente-24160622
- ORELAC. (16 de Julio de 2013). *Marco Teórico de Trabajo de la ORELAC UNESCO*. Obtenido de Marco Teórico de Trabajo de la ORELAC UNESCO: http://portal.unesco.org/.../ev.php-URL_ID=7467%URL_DO_TOPIC&UR..
- Rizo. (2004). *Revisión del proceso de evaluación docente por los estudiantes*. Colima: Colima.
- Valdez, H. (4 de Agosto de 2000). *Evaluación del desempeño docente*. Obtenido de <http://www.0ei.es/de/rifad01.htm>
- Villavicencio, J. E. (2007). *Evaluación del desempeño docente: la experiencia del Programa de Odontología de la Universidad del Valle*. Obtenido de www.redalyc.org/pdf/283/28339907.pdf