

Breve revisión de la práctica de la Evaluación Docente en la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN)

Juan Martínez & Julio Carrillo

J. Martínez & J. Carrillo
Universidad Autónoma de Nayarit Ciudad de la Cultura Amado Nervo Boulevard Tepic-Xalisco S/N C.P. 63190 Tepic,
Nayarit. México.

J. Peña, A. Díaz, (eds.). Ciencias de la Docencia Universitaria. Proceedings-©ECORFAN-México, Nayarit, 2015.

Introducción

El presente trabajo tiene como propósito inducir una reflexión acerca de cuál es la práctica de la evaluación del desempeño docente en la Universidad Autónoma de Nayarit, como un factor que incide en la calidad educativa. Igualmente, el trabajo pretende proporcionar elementos para entender la realidad que priva al interior de dicha institución respecto a la docencia y su relación con la eficacia de la enseñanza.

La evaluación del desempeño del docente que realiza la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) se centra básicamente en el Programa del Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) actualmente PRODEP (Programa para el Desarrollo Profesional Docente), que se desprende de las políticas públicas que provienen de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Dicha evaluación, de tipo administrativo, está fundamentalmente enfocada a otorgar estímulo económico a los docentes que cumplen con lo indispensable y necesario para tal efecto.

En este mismo sentido, a nivel institucional, la UAN otorga estímulos de tipo económico a los docentes, como un instrumento para propiciar una mejora en su desempeño docente, de acuerdo a una convocatoria previa. Los profesores que reúnen ciertos requisitos pueden ser beneficiarios de este tipo de apoyos. Ahora bien, ante este tipo de acciones, la Universidad Autónoma de Nayarit adolece de una política de la práctica docente que oriente los trabajos pertinentes y necesarios hacia la excelencia educativa. De ello depende que se otorgue a los estudiantes una enseñanza de calidad que, al mismo tiempo, se traduzca en mejores aprendizajes.

El perfil del docente en educación superior sugiere el desarrollo de una serie de competencias. Entre ellas, se ha puesto especial énfasis en la investigación, la innovación y la generación de conocimiento, dejando de lado la parte sustantiva docente que hace referencia a la enseñanza. Tal y como lo señala Bennedet (1979, p. 27) “el trabajo del profesor se asocia con su capacidad para transmitir al alumno información, así como la posibilidad de influir sobre el joven para guiar sus pasos y estimularlo a proseguir sus estudios”.

Así pues, según Bennedet, el papel del docente se centra en desarrollar las habilidades y competencias de los alumnos que los ayuden a hacer frente a los problemas de la vida cotidiana. Sin embargo, generalmente el desempeño del docente en el aula impide a los estudiantes afrontar dicha problemática y esto impacta directamente con la evaluación docente que se realiza en la UAN. Finalmente, se abordaran los temas de la evaluación docente en las (IES) y del contexto de evaluación docente en la UAN.

2 La evaluación del docente en las IES

Las políticas públicas respecto a evaluación en las Instituciones de Educación Superior, provenientes tanto de la SEP como del PROMEP, propician una mayor participación de los docentes hacia los procesos de mejora al interior de las instituciones, originando una planta docente con mayor preparación en cuanto a la obtención de los grados académicos. En cambio, tales políticas orientan su función a otorgar una serie de estímulos monetarios, dejando de lado la función docente, es decir, pese a las constantes evaluaciones que se hacen en la institución, la práctica del desempeño docente no se realiza, o bien es poca la actividad que se hace en este sentido (Canales y Luna, 2003). Rueda y Serrano (2010, p.81) encontraron que en 81% de las universidades del país la evaluación de la docencia forma parte de los indicadores asociados a las bolsas de recursos económicos que el gobierno federal ha puesto a disposición de los docentes y de las instituciones. Al mismo tiempo, no se identificaron acciones institucionales dirigidas a utilizar los resultados de la evaluación docente para la mejora de la enseñanza.

Cabe mencionar que las acciones sobre evaluación se hacen con base en una compensación salarial, considerando algunos de los programas existentes, como el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) (antes PROMEP) y el Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas (*PROFOCIE*) (antes PIFI). Estos programas son clara muestra de una evaluación del desempeño docente que no toma en cuenta la práctica del docente en el aula. Sólo se busca el desarrollo de la obtención de grados académicos, la investigación y preparación y asistencia a cursos, diplomados, etc., con el único propósito de conseguir los requisitos necesarios para la obtención de dicho estímulo.

En ese sentido, prevalece el reconocimiento de otorgar mayor peso a las actividades de investigación, por lo que la función docente se proyecta indirectamente, como una actividad de menor estatus (Rueda, 2008), pese a ser una actividad sustantiva dentro del deber ser de la Universidad. Ante tal problemática, es necesaria la revisión del desempeño del docente a fin de brindar una educación de calidad, como uno de los retos que enfrenta nuestra universidad en este nuevo siglo. No obstante, para el logro de una escuela de calidad, uno de los factores asociados a las escuelas eficaces es la función directiva y el mismo desempeño del docente (Murillo, 2003; Zorrilla, 2006). Por consiguiente, para mejorar los aprendizajes de los alumnos es necesario el mejoramiento del desempeño de los docentes, específicamente de su práctica en el aula. El desempeño ha sido definido como “el grado en que un individuo realiza su trabajo de acuerdo con los estándares que establece una institución o un sistema” (Cerdea, 2000, p.252).

Para verificar si un docente es competente o no como parte de su desempeño, o si una institución está cumpliendo con los parámetros esperados se tiene que recurrir a la evaluación sistemática. Ésta es necesaria para conocer los niveles de eficacia y eficiencia que se observan en el proceso educativo, como condición indispensable para hablar de calidad de las instituciones educativas, por lo que uno de los elementos esenciales de toda institución, sin duda alguna es el docente. Ahora bien, por lo que se refiere a la finalidad pedagógica de la evaluación, siempre será mejorar el proceso educativo. Según Mota (2003: 35), la mejora de este proceso puede abordarse desde tres perspectivas: a) el alumno y su aprendizaje, b) el maestro y su metodología de enseñanza, y c) el currículum y su manejo. Las tres están íntimamente relacionadas, pues no se pueden valorar indirectamente, es decir no se pueden evaluar los aprendizajes de los alumnos si no se evalúa al maestro y su metodología de la enseñanza en relación con el currículum.

De este modo, para que cumpla su finalidad la evaluación, es necesario contemplar todas y cada una de las funciones sustantivas del docente universitario, entre ellas la investigación, la docencia y la extensión y generación del conocimiento. Por ello es pertinente obtener todo un cúmulo de información a fin de poder evaluar de forma válida al docente. Igualmente, es necesario conocer su desempeño a través de encuestas de opinión a los alumnos; la supervisión y opinión de un jefe inmediato y de sus pares, así como la misma autoevaluación. Todo esto asociado a un sistema que permita al docente observar su actuación y desempeño, para que al mismo tiempo modifique sus hábitos y lo lleve a la mejora de su práctica y de su desarrollo profesional en el campo de la docencia. El término evaluación ha sido enfocado y analizado desde diferentes puntos de vista, uno de ellos es el citado por Gutiérrez Cerda (2000) quien plantea que: "La evaluación, más que un instrumento para calificar, es un medio que nos permite corregir algunas fallas y procedimientos docentes, retroalimenta los mecanismos del aprendizaje, permite planear nuevas experiencias de aprendizaje, así como revisar su desempeño docente e implementar las medidas correctoras inmediatamente". Así pues, la evaluación constituye una parte esencial para poder entender la función del docente y su práctica dentro del aula, de esto depende la calidad de la enseñanza. Como afirma Valdez (2000, p. 2) "...podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no se podrá tener realmente un perfeccionamiento de la educación....".

Un sistema de evaluación debe tener un componente ético, pues nos enfrentamos a un dilema de tipo moral, ya que se deben considerar aspectos como el respeto a la integridad y la privacidad del docente y, por otra parte, a la confidencialidad y buen manejo de la información obtenida, pues de ello depende el desarrollo del docente. Por otra parte, la evaluación que se aplique al docente debe de tener un carácter formativo, en vez de un carácter valorativo que pueda actuar a favor o en contra del mismo profesor. Es decir, hablamos de una evaluación que induzca al docente a la mejora continua de su práctica apoyado y ayudado siempre por un experto en cuestiones didácticas, pues de otra manera puede resultar insuficiente. En su estudio titulado “La evaluación en las universidades públicas mexicanas”, Rueda y Serrano (2010, p. 11) señalan que: “Las IES no recurren a la información obtenida por la evaluación docente para realizar estudios comparativos o analizar la evolución o cambios de los profesores, lo cual refleja que la evaluación del desempeño docente, a pesar de ser una práctica cada vez más sistemática, tiene valor sólo para el periodo de aplicación”. Esta situación es recurrente en las instituciones, pues no se utiliza la información para dar seguimiento y realizar investigaciones para mejorar la práctica docente, desperdiciando una gran oportunidad de dar continuidad a la investigación y la formación del docente. Según Mota Enciso (2003, p. 10), entre los beneficios de los programas de evaluación docente se pueden contar:

- Obtener una mejor comprensión del trabajo docente. Con la evaluación que se realiza al docente y la información obtenida se puede conocer de una manera más cercana las actividades que realiza el profesor, y a partir de ello un mayor entendimiento de las necesidades, de las debilidades y fortalezas del maestro, con esto es posible que el conjunto de actores en el ámbito educativo puedan identificar la realidad que vive el docente.
- Reconocimiento y revaloración de la tarea docente. En un sistema de evaluación y su información es posible dimensionar la práctica docente por parte del alumno, por lo que en base a este reconocimiento social del estudiante se puede determinar si un docente es bueno, malo, o regular.
- Mejorar la docencia. De acuerdo a un gran cantidad de literatura se puede afirmar que las evaluaciones hechas a los docentes en su práctica mejoran significativamente su labor educativa, debido a que cuando se realiza dicha evaluación es muy posible que el docente mejore y se convierta en un profesor eficaz y que por lo tanto mejora la docencia, la enseñanza y la educación misma.
- Establecimiento de planes de desarrollo del profesorado. Este apartado cobra especial relevancia dado que con los resultados de la evaluación es posible diagnosticar áreas de mejora del trabajo docente, y a partir de este punto se podrán diseñar toda una serie de estrategias de programas institucionales que ayuden a la actualización y el mejoramiento del profesorado.

Pese a estos beneficios, se continúa con la concepción de que la evaluación al docente debe de vincularse a un estímulo económico y que éste debe de responder en gran parte a sus necesidades.

2.1 La calidad de la enseñanza y la evaluación del docente en el contexto de la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN)

Para comprender la importancia de la actividad del docente habría que precisar, en primera instancia, el concepto de calidad en educación. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011) define la calidad de la educación como el “nivel alcanzado en la realización de los objetivos educativos”.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2001) define la educación de calidad como aquella que: “asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equiparles para la vida adulta”.

Una propuesta que resulta pertinente para este trabajo es la que formula la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), en relación a las dimensiones que sería necesario considerar a la hora de pensar en la calidad de la educación.

Estas son: respeto de los derechos, relevancia, pertinencia, equidad, eficiencia y eficacia de la educación.

Así mismo, para precisar la orientación de este trabajo, según el OREALC (2006) “...eficacia implica analizar en qué medida se logran o no garantizar, en términos de metas, los principios de equidad, relevancia y pertinencia de la educación, mientras que la eficiencia se refiere a cómo la acción pública asigna a la educación los recursos necesarios y si los distribuye y utiliza de manera adecuada...”.

Por lo que se refiere a los nuevos retos que enfrenta la universidad pública, estos son diversos y complejos, pues no sólo se le pide el brindar una cobertura a la demanda de educación sino que se exige que esta educación sea acorde a las necesidades de la misma sociedad, lo que conlleva una transformación de la institución de educación superior en una dinámica constante hacia la mejora continua.

Sin embargo, la UAN registra una población estudiantil de 14,250 estudiantes en el nivel superior y 11,459 en medio superior, 515 estudiantes de posgrado, 210 de Profesional Asociado y 57 del Nivel Medio terminal para un total de 26,501 alumnos, misma que requiere contar con una educación de calidad y no de cantidad, pues según el Programa de Reforma Educativa en América Latina (PREAL, 2006) señala que en lo que se refiere a las principales medidas de éxito —calidad, equidad y eficiencia— los niveles siguen siendo bajos y el progreso es escaso o inexistente: “Los bajos niveles de aprendizaje, la falta de sistemas basados en el desempeño, la debilidad de la rendición de cuentas sobre los resultados y una profesión docente que se encuentra en crisis conspiran para privar a la mayoría de los niños y jóvenes latinoamericanos de los conocimientos y competencias necesarios para el éxito en las sociedades modernas..” (PREAL, 2006, p. 5).

Así mismo de acuerdo a la información proporcionada por la UAN, el nivel superior cuenta con 26 programas educativos (PE) evaluables que cuentan con una matrícula de 13,485 alumnos, 11 de estos programas están reconocidos por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la educación Superior (CIEES) o por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), donde están registrados 9,858 estudiantes, lo que representa que el 73% de la matrícula de los PE. Se precisa que 7,782 estudiantes están formados en nueve programas educativos acreditados, pero esto no significa que al interior del aula se estén desarrollando aprendizajes significativos para la formación del futuro profesionista.

En la actualidad, la universidad pública en Nayarit está inmersa en un proceso de evaluación del desempeño docente, que se enfoca básicamente en la formación de investigadores y la conformación de cuerpos académicos, así como en la promoción de grados académicos y de la difusión de la investigación como producto de este trabajo de mejora y de calidad.

A la fecha, la UAN cuenta con una planta de 726 profesores de tiempo completo.

De estos, 178 cuentan con doctorado, 414 con maestría, 33 tienen especialidad y 132 licenciatura; de ellos, 383 profesores cuentan con perfil deseable del Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)-ahora PRODEP. Además, el 100% de los planes de estudios fueron evaluados de acuerdo a su pertinencia, actualidad, congruencia y tendencias de proyectos curriculares.

No obstante, las cifras anteriores no significan que la práctica docente sea la más adecuada; ni que el mayor número de docentes con grado académico, ni el incremento de programas acreditados o el aumento de investigadores pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) garanticen una mejora sustancial en la eficacia de la enseñanza.

Sin duda, las respuestas a estos planteamientos se encuentran directamente relacionados con la ausencia de un organismo interno de la institución que regule u oriente los esfuerzos encaminados a la mejora de la actividad del profesor, no del desempeño en general, es decir, que realmente trabaje en el sentido de la mejora de la práctica docente en el aula, pues esto se traduce en eficacia y eficiencia del docente en la enseñanza.

Si la docencia se concibe como una práctica social que permite la interacción entre alumno y maestro, y cuya función es transmitir conocimientos, consecuentemente la práctica docente se define como una actividad profesional cuyo propósito es garantizar el aprendizaje de los alumnos. Ahora bien, si se piensa que existe un avance importante en la consolidación de una planta docente, así como en la acreditación de programas académicos, en los hechos, pese a que se habla en términos de calidad de la enseñanza, no se especifica en ningún sentido la calidad en cuanto a la práctica de la docencia de cada uno de los profesores.

La forma más común de evaluación de la práctica docente en la UAN es el cuestionario o encuesta a alumnos solicitándoles su opinión. Ésta puede ser en línea o en forma física, y sólo se realiza a los docentes de tiempo completo en la mayoría de los casos, claro que habría que puntualizar el hecho de que cada vez más son los maestros evaluados pues se ha incrementado significativamente la cantidad de los docentes en este sentido pues en el 2011 solo fueron evaluados 96 profesores, en el 2012 (384) y en el 2013 592 docentes.

En el cuestionario se consideran dimensiones que indagan sobre aspectos del comportamiento del profesor: desenvolvimiento frente al grupo, responsabilidad del profesor, manejo de técnicas de enseñanza aprendizaje, forma de evaluar, conocimientos del docente acerca de la materia. La encuesta se realiza para identificar fortalezas y debilidades de parte del docente. Aunque esta información es personalizada y privada, no tiene mayor utilidad pues no existe ningún tipo de seguimiento ni un plan de acción estructurado para la mejora del profesorado universitario respecto a la enseñanza.

La Universidad ha delegado la evaluación de la práctica del docente a la Secretaría de Docencia, quien a través de las unidades académicas, aplica los cuestionarios a los alumnos con los que evalúa a los docentes y que posteriormente hace llegar a los directivos la cual se analiza e integra para la acreditación de los programas académicos.

A pesar de que existe una política evaluadora docente, ésta es poco clara y carente de un proyecto para hacer uso didáctico de la información obtenida para la mejora del profesorado.

Así mismo, de manera colegiada, los directivos y los docentes pueden identificar los puntos de oportunidad hacia su actividad, a partir de una mirada externa y de un análisis reflexivo y crítico, es decir, empezar por reconocer los logros obtenidos en el proceso de enseñanza y qué dificultades enfrentan, con el fin de tomar las decisiones más acertadas acerca de la mejora de su actividad.

2.2 Conclusiones

En resumen, los procesos de evaluación del docente deben permitir una mejora del proceso educativo, es decir, la evaluación permite conocer la situación en la que se encuentra la institución y el docente, con el objeto de dar respuesta a la calidad educativa que demanda la misma sociedad.

Por otra parte, hemos señalado que la evaluación del desempeño docente se hace sólo para obtener estímulos económicos por parte de los docentes, dejando de lado la calidad en la enseñanza y que, por tanto, las evaluaciones docentes están vinculados a cuestiones meramente administrativas, dependiendo de las políticas públicas en este sentido, sin tomar en cuenta la práctica de una enseñanza eficaz.

Concluimos que es necesario estipular políticas institucionales en el sentido de la evaluación, para que estas orienten la actividad evaluadora al interior de la UAN.

Y, finalmente, consideramos que es pertinente la creación de un órgano encargado de realizar la evaluación y orientación para la capacitación continua del docente para mejorar la práctica educativa del profesorado.

2.3 Referencias

Bennet, N., (1979). *Estilos de enseñanza y progresos del alumno*, Madrid, Morata.

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

Cerda, G. H. (2000). *La evaluación como experiencia total: logros - objetivos - procesos competencias y desempeño*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Mota, F. (200) “La evaluación del desempeño docente en las IES. *Revista academia*, año V, No.35 (UAG).

Murillo, F. J. (2003). *La investigación sobre Eficacia Escolar en Iberoamérica*. Revisión internacional del estado del arte. Bogotá: CIDE.

OCDE (2011), *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México*, OECD Publishing. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059986-es>

OCDE. (2001) *Schooling for tomorrow: Trends and scenarios*. París (Francia): CERI-OECD.

PREAL. (2006) *Cantidad sin calidad*, Informe del progreso educativo en América Latina.

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

Rueda, B. M. y Díaz-Barriga, A. F. (comp.) (2000). *Evaluación de la docencia: perspectivas actuales*. México: Paidós.

Rueda, M. & Luna, E. L. J. (2010) “La evaluación de la docencia en las Universidades Pública Mexicanas: Un diagnóstico para su comprensión y mejora” *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Vol. 3 No. 1e.

UNESCO Tesauro de la UNESCO. Consultado el 26 de abril de 2011, Recuperado de: <http://databases.unesco.org/thessp/>

Valdez, H. (200) “La evaluación del desempeño docente” *Revista Iberoamericana de educación (OEI)*.

Zorrilla Fierro, M., & Pérez Martínez, G. (2006). Los Directores Escolares frente al Dilema de las Reformas Educativas en el Caso de México. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 113-127.