

LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DEL CARIBE, UN MECANISMO PARA VALORAR LA PRÁCTICA DOCENTE CON SU MODELO EDUCATIVO

**EVALUATION THE TEACHER EVALUATION IN THE UNIVERSITY OF
CARIBBEAN, A MECHANISM TO ASSESS THE TEACHING PRACTICE WITH ITS
EDUCATIONAL MODEL**

**A AVALIAÇÃO DOCENTE NA UNIVERSIDADE DO CARIBE, UM MECANISMO
PARA VALORIZAR A PRÁTICA DOCENTE COM SEU MODELO EDUCATIVO**

Virgilio López Pensado

Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2012 - Volumen 5, Número 2

<http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num2/art5.pdf>

Fecha de recepción: 08 de diciembre de 2011
Fecha de dictaminación: 11 de enero de 2012
Fecha de aceptación: 20 de febrero de 2012

1. INTRODUCCIÓN. EL ENTRAMADO ACTUAL EN LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN MÉXICO

Si bien es cierto que la docencia es una de las actividades sustantivas y principales de las Instituciones de Educación Superior (IES), los programas institucionales enfocados a su mejoramiento no han propiciado resultados que apunten a mejores prácticas en el aula; los intentos para el mejoramiento de la educación superior han ido encaminados a dotar de infraestructura a las instituciones y a elevar el nivel educativo del personal, sin embargo, esto no ha sido suficiente para garantizar una mejora significativa en la actividad docente, por lo cual, sigue siendo el gran desafío y el problema principal de las IES. (Canales y Gilio, en Rueda, M. 2008).

Se ha observado que en México existen algunos rasgos que caracterizan el intento de un sistema para la evaluación de la docencia, el cual mantiene una estrecha vinculación con prácticas de financiamiento; éste se visualiza como una especie de control administrativo para brindar una compensación salarial a los "buenos docentes"; prevalece la ausencia de un sustancioso marco conceptual para el fundamento de la práctica evaluativa, predominando una dimensión técnica basada en una serie de indicadores a veces desarticulados con los programas educativos; y una cancelación de la dimensión pedagógica, y por lo tanto, del carácter formativo a partir de la realimentación de los aspectos evaluados (Cózatl y Benavides, 2010). En síntesis, como puntualiza Díaz Barriga (2000), citado por Arbesú (2004, p.864), se ejerce el acto evaluativo a manera de control burocrático, con el objetivo primordial de dosificar los recursos económicos que se otorgan a las IES y a los actores del proceso educativo (principalmente profesores de tiempo completo de dichas instituciones).

Un aspecto de suma importancia es el que expresan Canales y Gilio (2008), cuando señalan que a partir de los años ochenta se observa un desplazamiento conceptual de la figura del docente hacia la de académico, caracterizado por el desarrollo de diferentes prácticas, hábitos, condiciones laborales y formas de organización en las IES, donde la enseñanza ya no es considerada la actividad central, y en muchos casos ésta se vio opacada y desplazada por la aparición de nuevas caracterizaciones y problemas. Frente a ello, Rueda y Rodríguez (1996), ya apuntaban la necesidad de distinguir dos grandes aspectos en la evaluación de los académicos en las IES, ya que por un lado, se valoran actividades de investigación, tutorías y otras acciones que se realizan dentro del ámbito académico; y por otro, como si se tratara de una actividad poco significativa, la práctica cotidiana del proceso enseñanza aprendizaje.

Los esfuerzos de las IES para lograr una auténtica evaluación de la docencia, han estado caracterizados, y en muchos casos limitados, a la aplicación de una serie de cuestionarios que recogen la opinión de los estudiantes, y con ello se evalúa la eficiencia del docente en el aula; frecuentemente, esta práctica ha centrado su interés en el conocimiento de sólo algunos aspectos del quehacer docente, como es el manejo de grupo, la puntualidad del docente al inicio y término de la clase, dominio de los contenidos, entre otros aspectos que quizás reflejan en poca medida, la complejidad de la práctica educativa en el salón de clases (Arbesú, M. 2004).

Finalmente, la problemática de la evaluación docente mantiene en el centro al mismo docente, quien paradójicamente, resulta ser uno de los agentes esenciales para su solución, tal como lo expresa Fullan, citado por Denise Vaillant (2008:8), "los docentes tienen el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación".

2. LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD DEL CARIBE

Considerando la aún breve historia de la Universidad del Caribe, creada en septiembre de 2000 en la ciudad de Cancún Quintana Roo, la evaluación al desempeño de sus docentes quedó establecida oficialmente en el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), en el cual se establecieron las directrices generales para el desarrollo de la evaluación a los académicos. En ella se consideran la revisión y verificación de las funciones que tienen que ver con el personal académico, es decir, docencia, investigación, tutorías, asesorías, trabajo colegiado, planeación institucional y formación (Art. 77 del RIPPPA); este mismo reglamento, contempla la opinión de la comunidad estudiantil de gran valor para esta actividad, por ello, la Universidad, ha diseñado un proceso de evaluación al desempeño docente, en la que, algunos de los aspectos esenciales son la valoración estudiantil, y la autoevaluación de los mismos docentes de la institución.

El concepto de evaluación ha sido objeto de una histórica evolución de forma paralela a las teorías generales de la educación; innumerables teóricos han vertido sus conocimientos para la formulación de constructos conceptuales acerca de dicho término, el cual, tal como la dinámica de la actual sociedad global sigue, en cambio constante. Con la finalidad de delimitar este concepto en una postura teórica, se retoma la estructura que proponen Castillo y Cabredizo (2009, p.16), que bien permea la evaluación al desempeño docente, cuando define la evaluación.

Como un proceso dinámico, abierto y contextualizado, que se caracteriza por tres condiciones fundamentales:

- a) Permite obtener información a través de la aplicación de procedimientos válidos y fiables.
- b) Formular juicios a partir del análisis y valoración de la información obtenida.
- c) Toma de decisiones, en función a las valoraciones emitidas sobre la información relevante disponible.

Bajo esta postura, las razones para ejercer la evaluación docente se han definido básicamente por la firme convicción institucional de que esta actividad es un gran mecanismo de valoración para la mejora continua de las prácticas que se desarrollan en el aula, focalizando siempre el ideal de obtener mejores aprendizajes en los estudiantes. Es de resaltar, que la política institucional gira en torno a consolidar este proceso evaluativo como una forma de fomentar y favorecer el mejoramiento del quehacer docente y además, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor. Con esto se pretende promover la generación de políticas educativas que coadyuven a su generalización. Por ningún motivo se considera este proceso como una estrategia de vigilancia jerárquica que controle las actividades de los profesores (Valdés, H. 2000).

Por lo tanto, en el marco de estas ideas, se concibe el proceso de evaluación del desempeño docente desde una perspectiva formativa, comprendida como una valoración de las habilidades docentes, encaminada a obtener información que permita la toma de decisiones desde lo personal hasta lo institucional para lograr una mejor calidad de la enseñanza. De ahí se deriva el propósito general que pretende identificar fortalezas y debilidades del desempeño docente, las cuales proporcionan la información para el desarrollo de programas de formación y capacitación que favorezcan el mejoramiento de la docencia, a través de un proceso coparticipativo, crítico, responsable y comprometido.

3. EL MODELO EDUCATIVO DE LA UNIVERSIDAD DEL CARIBE

El proceso educativo que se desarrolla en los espacios de la Universidad está regulado por su Modelo Educativo Flexible y Centrado en los Aprendizajes; “Desde los puntos de vista conceptual y operativo, un modelo de esta naturaleza permite establecer relaciones pedagógicas más estrechas con el estudiantado y posibilita desarrollar habilidades y competencias profesionales y laborales, a través de distintas modalidades educativas que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo” (Universidad del Caribe, 2003, p.19).

Con ello se pretende desarrollar una actividad educativa en la que estudiantes y docentes conviertan el espacio áulico en un encuentro dialógico, que integre lo afectivo, lo intelectual, lo interpersonal; para ello, el docente deberá adquirir un marco teórico sobre los procesos individuales, interpersonales y grupales que intervienen en el aula y que posibilitan la adquisición de aprendizajes significativos; en el plano reflexivo aplicará una visión crítica sobre su propia práctica docente y desarrollará instrumentos de evaluación de su quehacer educativo y, en lo práctico, generará actividades alternativas e innovadoras a su labor docente, para intervenir directamente sobre los procesos educativos. (Universidad del Caribe, 2003, p.21).

El Modelo Educativo se caracteriza por una serie de rasgos que han distinguido a la Universidad y le han permitido responder a los requerimientos de la sociedad actual. De esta manera, se concibe como un modelo promotor de la formación integral, con una propuesta pedagógica que le otorga mayor importancia a los procesos que desarrolla el estudiante por aprender, distingue entre la pertinencia social y académica de sus programas de estudio, es flexible cuando el estudiante asume la responsabilidad de dirigir su aprendizaje durante su formación de acuerdo a las opciones terminales que se le ofertan, es sistémico al contemplar a todos los elementos de la Universidad y sus interacciones, y está orientado a la mejora continua de sus procesos. (Universidad del Caribe, 2003, pp. 22-26).

4. MODELO EDUCATIVO: ROL DEL DOCENTE

A partir de las premisas anteriores del Modelo Educativo, la dinámica del proceso enseñanza aprendizaje se concibe de manera peculiar para cada uno de los actores; por un lado el rol del estudiante en el proceso de aprendizaje implica que sea artífice del mismo, desarrollando habilidades de búsqueda, selección, análisis y evaluación de la información, y asumiendo un papel activo en la construcción del conocimiento y de su propio aprendizaje. Ello implica que el estudiantado, en el marco del Modelo Educativo, deberá asumir un papel participativo y colaborativo, desarrollando actividades para el intercambio de ideas y experiencias con sus pares, transformando el aula en un foro abierto a la reflexión y al contraste de opiniones. (Universidad del Caribe, 2003, p. 31).

“En su Programa Integral de Fortalecimiento Institucional, la Universidad del Caribe estableció como estrategia prioritaria transitar de un proceso educativo rígido, centrado en la enseñanza y en el docente a un modelo educativo flexible, centrado en el estudiante y en el aprendizaje. Lo anterior implica, entre otras cosas, contratar personal docente con el perfil adecuado para este modelo educativo...” (Universidad del Caribe, 2003, p. 35). Igualmente en el citado documento, y apoyado en las aportaciones teóricas de Díaz Barriga y Hernández (2002), se ilustran las características que debe poseer el docente, entre las que destacan:

- Promover formas de enseñanza que culminen en aprendizajes significativos.

- Orientar y facilitar el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Evaluar tanto los aprendizajes del estudiantado, como su propio proceso de enseñanza.
- Realizar investigación para la docencia y mantenerse actualizado en su disciplina.
- Promover en el estudiantado una formación integral, tanto profesional como humana que asegure su desarrollo e integración efectiva a la sociedad.
- Estimular la creatividad y el accionar lúdico como formas de aprendizaje e identificar las experiencias y conceptos previamente adquiridos, que permitirán al estudiante involucrarse en el proceso de su propio aprendizaje.

5. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación al desempeño docente en la Universidad del Caribe esencialmente se estructura por dos acciones sustanciales: por un lado, la aplicación de una encuesta de opinión que contestan los estudiantes sobre el quehacer de sus docentes, quienes simultáneamente responden un cuestionario de autoevaluación; y por otro lado, se realiza el ejercicio del monitoreo, consistente en una visita a la clase de cada docente por parte del personal especializado del departamento de Desarrollo Académico.

La metodología que se desarrolla en la Universidad consiste en aplicar la encuesta una vez en cada uno de los periodos de primavera y otoño; para el caso de primavera se lleva a cabo mediante un censo, donde participan todos los docentes, mientras en los periodos de otoño, el ejercicio es focalizado, seleccionando una muestra de docentes que participarán en la evaluación, esta selección responde a criterios específicos como son: profesores de tiempo completo, docentes de nuevo ingreso o profesores que hayan obtenido un resultado por debajo de lo deseado en el periodo anterior. La instrumentación de esta acción está bajo la responsabilidad del departamento de Desarrollo Académico.

6. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS EN LA EVALUACIÓN DOCENTE

Considerando el apego a la perspectiva formativa del proceso de evaluación docente, el marco conceptual que la determina considera la valoración de diversas dimensiones del proceso enseñanza aprendizaje, incluyendo algunas que tiene que ver con el desempeño del estudiante en su proceso de aprendizaje; de tal manera que se definen las categorías de análisis con base en los postulados del Modelo Educativo Flexible y Centrado en los Aprendizajes, a fin de identificar la congruencia de las prácticas educativas con el Modelo Educativo de la Universidad.

Las categorías de autoevaluación del estudiante se desprenden del eje transversal de Cultura del trabajo, si bien no es el único, es considerado como crucial en el proceso formativo del estudiantado. Sobre este eje transversal, el Modelo Educativo (2003, p. 28) plantea:

La cultura del trabajo requiere vinculación a las necesidades del mundo laboral, con el propósito de promover en el estudiantado la adquisición de una serie de conductas y competencias que faciliten su inserción y desarrollo en el medio laboral y profesional. Para la formación de las y los estudiantes es importante considerar lo siguiente:

- Entrar en contacto con los ambientes y situaciones laborales del "mundo real".

- Adoptar una disciplina en el uso del tiempo y de los métodos y de las herramientas que permiten la realización del trabajo.
- Fomentar del trabajo cooperativo
- Desarrollar actitudes de calidad y productividad

Por lo tanto es necesario que el estudiante reflexione sobre su actuar en el hecho educativo, el compromiso y responsabilidad con sus aprendizajes. Por ello, se realiza una actividad valorativa que le permita indagar y conocer un poco sobre estos hechos, para los cuales se establecieron las siguientes categorías con sus respectivos indicadores.

Eje transversal	Categoría	Indicadores
Cultura del trabajo	Disciplina para el estudio	La asistencia puntal a clases.
		Cumplimiento en trabajos y tareas, tanto en forma, como en fondo.
		Cumplimiento de normatividad establecida.
	Trabajo colaborativo	Tipo de participación en el trabajo grupal o por equipos.
		Actitud para el trabajo en grupo.
	Trabajo independiente	La utilización de los conocimientos adquiridos.
		Actividades de reforzamiento que efectúa de manera independiente.
		Tiempo extra que dedica para su información y formación.

El Modelo Educativo de la Universidad es el documento que guía el quehacer educativo de la institución, y como se mencionó en anteriores líneas, se pre-establecen las habilidades que debe poseer el docente como facilitador del proceso enseñanza aprendizaje; de esta manera, el proceso de evaluación al desempeño docente, recupera este conjunto de habilidades para ser valoradas a través de los diferentes instrumentos que se aplican para la recolección de la información.

Para Héctor Valdés (2000), las dimensiones y categorías de análisis deben reflejar claramente la operacionalización de la variable "desempeño profesional del docente", ya que a partir de ello, se podrán definir los indicadores y reactivos precisos que conformarán los instrumentos de evaluación; estas categorías, desde la postura cualitativa y formativa del mejoramiento de la enseñanza y no de control, deben reflejar el rol de docente que se desea desde los postulados del Modelo Educativo, por lo que la evaluación docente se configura como un proceso multirreferencial y complejo (Arbesú, M., 2008, Luna E. y Torquemada A. 2008).

Por lo tanto la práctica educativa del profesor, como objeto de evaluación, debe contemplar diversas concepciones vinculadas a su formación docente, tal como lo señalan Frida Díaz Barriga y Marco A. Rigo (2008), cuando incluyen competencias psicopedagógicas, métodos y técnicas innovadoras para enseñar, proceso reflexivo y autoevaluación de su práctica, profesor como guía, tutor, entre otras; todas las premisas planteadas por los autores citados, se retoman para el sustento de las categorías de evaluación docente en función de dos dimensiones: Interpersonal y Didáctica. La primera está cimentada en las relaciones que se establecen entre las personas que participan en el proceso educativo: estudiantes, docentes, directivos, etc., específicamente se enfatizan las interacciones que ocurren entre docentes y estudiantes; la segunda, focaliza el papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado, para que el estudiantado, construya su propio conocimiento. Partiendo de estas dos dimensiones se establecieron las siguientes categorías, con sus respectivos indicadores:

	Categorías	Indicadores
Dimensión Didáctica	Organización del curso	Inicio y conclusión de la sesión.
		Actualización del conocimiento de la asignatura.
		Socialización del plan de trabajo.
	Facilitador del aprendizaje	Perspectiva sobre logro de objetivos de aprendizaje.
		Tipos de aprendizajes que se fomentan.
	Selección y aplicación de estrategias	Claridad y precisión del lenguaje.
		Recuperación de conocimientos previos.
		Marcaje de tiempos para los trabajos.
		Instrucciones claras y precisas para la realización de tareas o trabajos.
		Proporciona asesoría.
Finalidad de las técnicas y dinámicas.		
Criterios de evaluación	Actividades de cierre de sesión.	
	Criterios de evaluación.	
Instrumentos de evaluación	Formas de evaluar con relación al plan de trabajo.	
	Aspectos que se evalúan (declaran instrumentos utilizados).	
Realimentación de la evaluación	Tipo de exámenes utilizados.	
	Notas o comentarios a los trabajos entregados.	
Dimensión Interpersonal	Actividades y actitudes de colaboración	Dialogo sobre los resultados obtenidos y el por qué de los resultados.
		Dialogo y negociación con el grupo.
		Respeto y tolerancia a la diversidad.
		Aptitud para la escucha y respuesta.
		Habilidad para la coordinación de grupos.

El cuadro anterior refleja la esencia conceptual de la práctica docente, y que con tales indicadores de desempeño, se configuran los instrumentos de evaluación que permiten la recogida de información, desde la perspectiva de los estudiantes, pero también, desde una auto-valoración de los docentes para crear una cultura de reflexión de su propia práctica para la mejora continua de la enseñanza, de acuerdo a las demandas que le exige el Modelo Educativo de la Universidad.

7. LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

De acuerdo a la revisión de la literatura pedagógica que tiene que ver con el uso y aplicación de cuestionarios para evaluar el desempeño docente, Elda Luna y Alma Delia Torquemada (2008) determinan que esta estrategia es una de las más empleadas y de la cual se posee mayor conocimiento derivado de la investigación; además, comentan que dicha estrategia se configura desde dos finalidades, por un lado para la toma de decisiones administrativas, y por otro, la orientación para mejorar el proceso de enseñanza. Estas mismas investigadoras, afirman que, si bien es cierto, los instrumentos son un medio eficiente a través de los cuales se obtiene la opinión de los estudiantes, de ninguna manera se justifica su uso como única estrategia que cubre todas las manifestaciones de una actividad tan compleja como lo es la docencia. Dicha estrategia tiene que estar acompañada de otras, para que pueda ser considerada como una valoración integral del quehacer de los docentes en el aula.

En la Universidad del Caribe frente a la necesidad imperante de crear instrumentos con la mayor aproximación a la enseñanza con base a su Modelo Educativo, en 2009 se conjuntó un grupo de trabajo multidisciplinario, con la finalidad de reconstruir los cuestionarios de evaluación docente; de esta manera, y manteniendo la dinámica conceptual señalada, se re-definieron los instrumentos a aplicar, los cuáles responden a los tres tipos de asignatura consideradas en las actividades de enseñanza aprendizaje de la Universidad, las cuales son:

- **Asignaturas teóricas**, son aquellas que se desarrollan particularmente en el salón de clases, ya sea a manera de taller, materia o seminario

- **Asignaturas de talleres de gastronomía**, las que se trabajan en laboratorios o áreas para la preparación de alimentos y/o bebidas.
- **Asignaturas de talleres artístico – deportivos**, por sus características peculiares concentran aquellas que se desarrollan en ambientes de aprendizaje muy específicos y con una metodología de enseñanza aprendizaje particular.

Esta distinción se realizó con base a la naturaleza de las diversas asignaturas, ya que cada una de ellas posee características muy peculiares que son necesarias de valorar de forma diferenciada, y para ello, se construyeron reactivos específicos, en algunas de las categorías de análisis que ya fueron plateadas anteriormente. Lo anterior sentó las bases para definir seis instrumentos, dos para cada tipo de asignatura, uno que es contestado por los estudiantes, y el otro que recoge la autoevaluación de los docentes.

Un aspecto importante de cada uno de los instrumentos, hace referencia a lo que mencionan Elda Luna y Alma Delia Torquemada "...se sugiere dar la oportunidad a los estudiantes a través de preguntas abiertas, de expresar con sus palabras los aspectos a mejorar" (2008, p. 10); y bajo esta premisa, todos los instrumentos cuentan con dos preguntas abiertas, en el caso de los estudiantes una que apunta a mencionar aspectos positivos sobre la labor del docente y otra donde se señalan recomendaciones para mejorar el desempeño del profesor. En el caso del cuerpo docente, éste también cuenta con un espacio para ilustrar algunos de los aspectos que le agradan de su labor, y otro espacio donde señala aquellas necesidades que ha identificado para su actualización en el ámbito docente.

Como se mencionó con anterioridad, la aplicación de estos instrumentos se realiza una vez en el periodo de primavera y otra en el periodo de otoño, dicha actividad se lleva a cabo a través del Sistema de Evaluación al Desempeño Docente (SEDD), el cual es un sistema diseñado específicamente para automatizar la aplicación de encuestas tanto a estudiantes como a docentes de la Universidad del Caribe, su construcción está basada en el diseño de una *Web*, de modo que es accesado a través de un navegador, en cualquier equipo de computo que cuente con acceso al Internet.

El SEDD tiene como objetivo la gestión de la información, presentando resultados estadísticos en cada asignatura que imparte el docente, los cuales se generan casi de forma automática, una vez contestados los instrumentos; éste además de producir reportes individuales, también lo hace por departamentos, por programa educativo y a nivel institucional. Un rasgo importante de este sistema, es que a través del control de los permisos para su acceso, se asegura la confidencialidad de la información ahí concentrada, lo cual permite, por un lado, que los estudiantes contesten libremente y sin limitaciones, con la certeza que el docente no reconocerá las respuestas particulares de cada uno de sus estudiantes; y por otro, permite que cada departamento sólo tenga acceso a la información correspondiente de sus docentes, y a los resultados generales, es decir, a los institucionales.

8. LOS RESULTADOS DEL PROCESO EVALUATIVO

La opinión de los estudiantes se traduce en diversas ponderaciones que tienen que ver con la práctica docente en relación con lo que plantea el Modelo Educativo, esto significa que el resultado individual de cada profesor está enfocado a determinar si su desempeño es congruente con las características docentes definidas en el Modelo Educativo; además, estadísticamente se realiza el procesamiento de la información para concretar en número, el porcentaje de fortalezas y oportunidades, tanto a nivel

individual, por programa educativo, por departamento académico e institucional. Las ponderaciones definidas en las cuales se ve reflejado el desempeño docente son las siguientes:

- **Dentro del Modelo:** Indica que el docente tiene un desempeño congruente con los lineamientos psicopedagógicos establecidos desde el Modelo Educativo; el puntaje es de 85 a 100.
- **Cercano al Modelo:** el docente presenta una práctica congruente con el Modelo pero con áreas de oportunidad que debe atender; el puntaje va de 70 a menos de 85.
- **Lejano al Modelo:** el desempeño del docente presenta inconsistencias con los postulados establecidos en el Modelo Educativo; el puntaje es menos de 70.

Con lo anterior se establecen las pautas para determinar las fortalezas y áreas de oportunidad, considerando como fortalezas todos aquellos puntajes que estén en el resultado de DM y CM, mientras que las áreas de oportunidad aquellos que se ubican en LM. Estos son los parámetros que se emplean para realizar el informe de cada periodo escolar, en el que se especifican los puntajes por categorías de análisis, por docente, por programa educativo, por departamento y a nivel institucional; estos informes se turnan a las partes directivas para su análisis y la correspondiente toma de decisiones.

El análisis autocrítico de los colectivos docentes, y en lo particular en cada uno de ellos, debe ser una herramienta permanente para mejorar el proceso educativo, en ello estriba la madurez con que los profesores deberían asumir su autoevaluación, y no en el mero llenado de un instrumento para el cumplimiento administrativo con la institución; por ello, la Universidad otorga un valor fundamentalmente formativo a esa opinión, permitiendo que cada docente, desde su contexto, determine las acciones de mejora que él crea conveniente.

Un rasgo de suma relevancia para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje, es que los docentes de forma automática pueden ver sus resultados a través del SEDD, tanto los datos estadísticos traducidos en fortalezas y oportunidades, como los comentarios y recomendaciones que realizan sus estudiantes; aunado a esto, la evaluación se desarrolla prácticamente a la mitad del curso, lo cual desde una perspectiva formativa, estos hechos le permiten a los docentes realizar los ajustes didácticos necesarios de manera oportuna, fortaleciendo las actividades que mejor resultado han obtenido, y cambiando o adecuando aquellas que no hayan propiciado un aprendizaje significativo en el grupo, o incluso, realizar modificaciones en cuanto a la dinámica actitudinal generada en el grupo.

9. EL MONITOREO DOCENTE

Además de la encuesta de opinión a los estudiantes y docentes, otra estrategia de gran valor para la evaluación al desempeño docente es el Monitoreo, que consiste en una visita a la clase de algunos docente por parte de personal especialista del departamento de Desarrollo Académico, a fin de observar la dinámica de la misma, y así identificar fortalezas y oportunidades en el actuar docente. Estos observadores se apoyan en un instrumento institucional, su papel será una participación mediatizada, es decir, estarán presentes a lo largo de la clase en el aula sin intervenir en la dinámica de la misma haciendo el registro correspondiente.

Este registro de observación se aplica una vez a lo largo del curso a los docentes seleccionados; la selección se realiza obedeciendo a criterios como son docentes de nuevo ingreso, profesores de tiempo completo y aquellos que hayan obtenido un resultado de Lejano al Modelo en su evaluación docente. La

riqueza de esta actividad es que permite una realimentación directa al docente, la visita se realiza de manera aleatoria y sin avisarle previamente, al momento de llegar al aula, el observador solicita la autorización para observar la clase, y al final de la misma, se le informa al docente sobre lo observado, esta acción, ocurre únicamente entre el docente y el observador una vez que el grupo ha abandonado el aula.

10. CONCLUSIONES

La evaluación docente sigue siendo un tema en el que aún se vislumbra algunos prejuicios en su ejercicio en las instituciones, limitando así su intención formativa; sin embargo, es innegable que se trata de un tópico toral para el desarrollo de las organizaciones educativas; los docentes muchas veces pierden de vista que ser mejores implica formar mejores estudiantes, y por consecuencia lograr una mejor sociedad; no se tiene que evaluar frente a un constructo teórico, sino frente a su práctica individual cotidiana, esa es la verdadera evaluación formativa. El día que se aprenda la intención formativa de la evaluación, se cumplirá la tesis que ya mencionaba Soren Kierkegaard, cuando afirmaba que ser maestro no significa simplemente afirmar que una cosa es así o recomendar una lectura, no, ser maestro en el sentido justo significa ser siempre aprendiz.

Sin duda, los problemas han sido, y siguen siendo, diversos para lograr una auténtica evaluación de la docencia universitaria, las políticas institucionales tendrán que ser un factor determinante, así como la participación comprometida de cada uno de los actores educativos, si bien la propuesta aún está fortaleciéndose, quedan claros los caminos por transitar, el esfuerzo debe ser conjunto, pero sin duda, el actor principal es el docente; quedan por definirse algunas directrices institucionales para aprovechar de mejor manera la información obtenida de este proceso evaluativo.

Uno de los grandes aciertos es que este proceso brinda información de gran relevancia a partir de las categorías de análisis con mayores áreas de oportunidad, y tomando en cuenta la opinión de los docentes, se realiza un plan de capacitación para el periodo de verano, en el cual se establecen cursos que apuntan a mejorar el proceso de enseñanza alineados al Modelo Educativo, esto se ha traducido en un Diplomado en Docencia Universitaria que ofrece la Institución para sus docentes, con la firme convicción de que la capacitación docente es medular para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.

Presentar esta propuesta de la Universidad permite demostrar la conjunción de esfuerzos para una evaluación formativa, que además de tener fines administrativos, su prioridad sea la mejora de los procesos en el aula; falta aún por lograr una cultura sólida de la comunidad universitaria frente a la evaluación docente, se está en ese camino; la participación estudiantil se nota con cierto desánimo, en alguno procesos, por lo que es importante mantener un fuerte vínculo con la comunidad, desde la invitación a participar en contestar sus encuestas, hasta en darles a conocer los resultados globales de la evaluación, esto último es una estrategia que será necesario implementar en la Universidad.

Como ya se ha mencionado, la problemática de la evaluación docente mantiene justamente en el centro al mismo docente, y al mismo tiempo se convierte en la mejor solución, sin su compromiso y sensibilidad, difícilmente podrán ser parte de la mejor propuesta de solución para el ámbito educativo en general y para la educación superior en particular. La calidad de la educación de las instituciones no es superior a la calidad de su profesorado, de ahí la prioridad que las políticas y transformaciones educativas otorguen el fortalecimiento auténtico de la profesión docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbesú, M. I. (2008) Análisis de la práctica educativa relacionado con la evaluación de la docencia. En M. Rueda (Coord.) *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*, pp. 103–120. México: IISUE.
- Arbesú, M. I. (2004) Evaluación de la docencia universitaria: Una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9 (23), pp. 863–890. Consultado el 1 de octubre de 2011 en <http://www.comie.org.mx/v1/revista/portal.php?criterio=ART00129&idm=es&sec=SC03&sub=SBB>.
- Ayala, F. (2007). La función del profesor como asesor. México, D.F: Trillas.
- Canales, A. y Gilio, M. (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*, pp. 17–37. México: IISUE.
- Cózatl R. y Benavides G. (Octubre, 2010) *¿Para qué evaluar el desempeño docente en el nivel de educación superior en una institución pública?* Ponencia presentada en el Congreso Internacional de Educación: Evaluación, en Tlaxcala, México.
- Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2002) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista. México. McGraw Hill.
- Díaz-Barriga, F. y Rigo, M. A. (2008) Posibles relaciones entre formación y evaluación de los docentes. En M. Rueda (Coord.) *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*, pp. 121–160. México: IISUE.
- Castillo, S. y Cabredizo, J. (2009) Evaluación educativa de aprendizajes y competencias. España: UNED-PEARSON.
- Cuellar, H. (2008) ¿Qué es la filosofía de la educación? México: Trillas.
- Elizalde, L. y Reyes, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Consultado el día 1 octubre de 2011 en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenidoelizaldereyes.html>.
- Luna, E. y Torquemada A. D. (2008) Evaluación de la docencia universitaria. En M. Rueda (Coord.) *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*, pp. 73–87. México: IISUE.
- Rueda, M. (2010) La evaluación del desempeño docente en las universidades públicas en México (Versión preliminar). México: UNAM – IISUE.
- Rueda, M. y Rodríguez, L. (1996) La evaluación de la docencia en el posgrado de la UNAM. En M. Rueda y J. Nieto (Comp.) *La Evaluación de la docencia universitaria*. pp.7-50. México: Facultad de Psicología-UNAM.
- Universidad del Caribe. (2003). Modelo educativo flexible y centrado en los aprendizaje. México: Universidad del Caribe.
- Universidad del Caribe (2006) Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico. México: Universidad del Caribe.

- Vaillant D. (2008) Algunos marcos de referencia para la evaluación del desempeño docente en América Latina. En *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* 1 (2). Recuperado el 10 de octubre de 2011 en <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art1.pdf>.
- Valdés, H. (2000) Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano *sobre Evaluación del Desempeño Docente*. México: OEI. Recuperado el 10 de octubre de 2011 en <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>.

