

**RECUESTO METODOLÓGICO DEL PROCESO EVALUATIVO  
DOCENTE EN LA UAEH. UN ESTUDIO DE  
META-EVALUACIÓN PARA VISUALIZAR Y COMPARAR EL  
SISTEMA**

**A METHODOLOGICAL ACCOUNT OF THE EVALUATION PROCESS OF  
TEACHING AT THE UAEH. A "META-EVALUATION" STUDY TO OVERSEE  
AND COMPARE THE SYSTEM**

**RECONTAGEM METODOLÓGICA DO PROCESSO EVALUATIVO DOCENTE NA  
UAEH. UM ESTUDO DE META-EVALUACIÓN PARA VISUALIZAR E  
COMPARAR O SISTEMA**

*Patricia Bezies, Leticia Elizalden y Brenda I. Olvera*

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

<http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num2/art1.pdf>

Fecha de recepción: 08 de diciembre de 2011

Fecha de dictaminación: 11 de enero de 2012

Fecha de aceptación: 30 de enero de 2012

**E**n este trabajo se aborda en primer término la fundamentación teórica, la cual incluye aspectos relacionados con la evaluación institucional y cómo a través de ella las instituciones dan cuenta a la sociedad de los resultados en términos de calidad, eficacia y eficiencia. En este contexto, las instituciones educativas no sólo han valorado el desempeño de sus procesos, sino también el de sus integrantes, siendo el docente una figura fundamental, en la medida que se encarga de implementar las acciones educativas para el logro de los perfiles de egreso establecidos en los Programas Educativos.

A continuación, se describe la transición metodológica de la evaluación docente efectuada en el semestre julio-diciembre de 2010. Tal transición, da la posibilidad de vincular el modelo educativo de la universidad y los perfiles docentes para cada nivel educativo con el proceso evaluativo.

Enseguida, se aborda la metaevaluación y cómo a través de ésta se valora en su conjunto el proceso de evaluación docente, identificando fortalezas y áreas de oportunidad.

En los siguientes apartados se tratan aspectos metodológicos de la aplicación de la metaevaluación con los integrantes del Comité Institucional de Evaluación Docente de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Respecto a la temática en cuestión, es necesario puntualizar que aún cuando el término data ya de los años 60, en que fue acuñado por Michael Scriven, lo cierto es que el mismo ha despertado hasta ahora un escaso interés entre los especialistas en el campo de la evaluación.

La metaevaluación ha sido y es comúnmente considerada como aquella investigación sistemática cuyo objetivo es emitir un juicio acerca de la calidad o los méritos de una evaluación, surge debido a que una de las preocupaciones de los profesionales de la evaluación es cómo evaluar la evaluación en la búsqueda de la calidad, la validez y la fiabilidad de la misma. Por ello, no es un proceso esencialmente técnico, sino que tiene naturaleza teórica y ética.

Posteriormente, se presentan los hallazgos más relevantes, así como la discusión y conclusiones correspondientes.

## 1. EVALUACIÓN INSTITUCIONAL COMO MARCO DE REFERENCIA PARA LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

El compromiso de las Instituciones de Educación Superior consiste en cumplir con calidad las funciones que la sociedad les ha encomendado. Aunado a lo anterior, las instituciones deben adaptarse a los cambios ocurridos en las últimas décadas en la sociedad. Tal labor, es necesaria para continuar encabezando la formación de los jóvenes y la creación de nuevos conocimientos, tal y como se viene realizando desde su creación.

Existen algunas razones en la sociedad moderna que deben ser satisfechas por un sistema de educación superior:

- Proporcionar un alto nivel cultural y preparación científica. Lo anterior, considerando amplios segmentos de la sociedad.
- Dar una formación eficaz a los profesionales que integrarán la fuerza de trabajo de la sociedad.

- Realizar investigación que contribuya no sólo al conocimiento en sí, sino también al desarrollo social.

En las últimas décadas, la evaluación institucional universitaria se ha convertido en un tema prioritario, en tanto que por un lado la sociedad exige cada vez mayor calidad de los servicios que prestan las universidades y por otro, el gobierno debido a la mayor autonomía de las Instituciones de Educación Superior, le exige a éstas una rendición de cuentas.

Debido al elevado nivel de financiación pública se hace necesario evaluar el rendimiento y dar a conocer los resultados. Esta situación, ha influido en la puesta en marcha de sistemas de evaluación institucional. La evaluación en este contexto, no es un fin en sí misma, por lo que tiene sentido en la medida en que contribuye a mejorar la calidad (González, 2000).

Si bien, el impulso de la evaluación en México a finales de la década de los ochenta y principios de los noventa se asoció al otorgamiento diferenciado de estímulos económicos promovidos mediante programas gubernamentales (Rueda y Elizalde, 2008), las universidades públicas han tenido el reto de lograr la pertinencia, el rigor científico y la equidad a través del análisis y evaluación de sus dependencias y sus integrantes. A partir de ese momento, la evaluación se estableció como una acción estratégica y como el medio seleccionado para mejorar la calidad de la educación.

Particularmente en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo la evaluación forma parte de la vida institucional y en el año 2003 se crea la Dirección General de Evaluación, la cual tiene como objetivo planear, dirigir, coordinar y evaluar los procesos de evaluación institucional para el aseguramiento de la calidad de las funciones sustantivas y de la eficiencia de la gestión administrativa. En el marco del Estatuto General (UAEH, 2008), le corresponde a tal Dependencia:

- Formular, diseñar y establecer las políticas y procesos institucionales que permitan evaluar la gestión universitaria, incluyendo los programas educativos.
- Elaborar y aplicar, conjuntamente con las instancias correspondientes, los instrumentos que permitan la evaluación del quehacer universitario.
- Interpretar, conjuntamente con las instancias correspondientes, los resultados y el impacto de los planes y programas institucionales.
- Organizar, coordinar y difundir los resultados de los ejercicios institucionales de evaluación.
- Analizar la información que resulte de los procesos de evaluación, en coordinación con las unidades académicas y las dependencias universitarias correspondientes.
- Diseñar y aplicar los instrumentos de evaluación del desempeño del personal de la Universidad y entregarlos a las instancias correspondientes para realimentar los indicadores de calidad.
- Establecer una vinculación permanente con todas las áreas de la comunidad universitaria para coadyuvar al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional.

La evaluación en la UAEH, que iniciara en los años ochenta, desde hace ya nueve años ha iniciado su consolidación. Ha ido aportando diferentes elementos de juicio entre los tomadores de decisiones y los actores universitarios con el fin de poder decidir bajo argumentos confiables, pero especialmente ha logrado establecer una cultura de la evaluación, lo cual es posible apreciar en los siguientes aspectos:

- Cada vez es más común incluir a la evaluación como parte de los procesos universitarios.
- Existe en el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017 un Programa Rector de Evaluación.
- Se ha llevado a la universidad a conseguir altos reconocimientos nacionales en procesos e

indicadores sustentados en evaluación como el contar con 100% de programas educativos de licenciatura en calidad.

- Se discute más conscientemente la importancia de utilizar resultados de procesos evaluativos producto de una metodología rigurosa y científica.
- Son más las dependencias que acuden con necesidades de evaluación a esta dependencia.
- Es posible rendir cuentas a la sociedad de forma transparente.

En la universidad la importancia de la docencia es reconocida por todos los actores o agentes involucrados en la educación formal, y es una de las principales funciones de las Instituciones de Educación Superior, ya que mediante ella se pretende cumplir con los propósitos formativos que habiliten a los estudiantes para el campo profesional. Sin embargo, la docencia universitaria comparte muchos de los problemas atribuidos a la función docente de todos los niveles escolares y de su trayectoria histórica (Rueda, 2006).

Es preciso señalar, que es difícil caracterizar la actividad docente, aún la referida exclusivamente a la interacción que tiene lugar en los salones de clase, ya que las funciones asignadas a la docencia son múltiples y polémicas. La coexistencia de una gran variedad de situaciones de enseñanza como los seminarios, prácticas de laboratorio o trabajo de campo, nutre la polémica sobre cuáles son las características de lo que se consideraría como un buen profesor, es decir qué es lo que se espera que el profesor haga para el aprendizaje de sus estudiantes en cada una de las situaciones mencionadas y en los diferentes momentos de la formación profesional.

De acuerdo con Mateo (2000) el profesorado constituye uno de los ejes centrales en torno a los cuales gravita la calidad de todo sistema educativo. Por ello, la evaluación de profesores se ha convertido en un tema primordial y en un factor imprescindible para la mejora de la educación. En este orden de ideas, para Ibar (2002) la evaluación del proceso de enseñanza y en particular la del profesor es de suma importancia para la buena organización y gestión de las instituciones educativas.

Realizar procesos evaluativos sobre la actividad docente permite entre otros aspectos:

- Elaborar y mantener un inventario de recursos personales para su selección y formación.
- Ayudar al profesor a mejorar su didáctica.
- Investigar sobre factores y aspectos determinantes y relacionados con el rendimiento académico.
- Informar a la sociedad sobre el rendimiento académico de los profesores.

Para evaluar a los profesores existen diversos instrumentos y metodologías, las cuales pueden estar relacionadas con el propósito de la evaluación. Particularmente, el uso de cuestionarios de opinión para que los estudiantes evalúen la actividad de los docentes en las universidades es innegable, esto debido a la tradición acumulada a lo largo de más de tres décadas y a aspectos de confiabilidad y validez. Aunque los cuestionarios de opinión para evaluar la actividad del profesor poseen límites, se considera que aún éstos pueden perfeccionarse y por lo tanto continuar con su empleo.

Sin duda, las evaluaciones de los alumnos constituyen la fuente más frecuentemente utilizada para la evaluación de la calidad docente, sobre todo en la universidad. Ramsden (1991, citado en González, 2000) señala que el alumno es capaz de valorar si la docencia recibida le ha facilitado el aprendizaje. Además, precisa que el alumno puede distinguir entre buena actuación del profesor y docencia efectiva. A pesar de las críticas, toda la investigación hecha sobre estas valoraciones de estudiantes, indica que son razonablemente válidas y que no se ven contaminadas en un grado apreciable por factores distintos a

la misma calidad docente del profesor e incluso puede considerarse una fuente de información fiable y objetiva.

Es necesario tener presente, que el profesor ha de ser evaluado como profesional de la educación por sus características personales o por sus capacidades y actuación dentro del contexto pedagógico. Por lo tanto, la finalidad de la evaluación determinará los aspectos o áreas de actividad que por ser más influyentes en el proceso educativo a observar, merecen ser objeto de una especial atención y evaluación.

## 2. TRANSICIÓN METODOLÓGICA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UAEH

Los sistemas educativos de la OCDE y algunos países de América Latina han dado un fuerte impulso a la evaluación con la instrumentación de nuevos mecanismos institucionales, el desarrollo de planes sistemáticos y la elaboración de indicadores (Marcelo y Vaillant, 2009).

El enfoque desde el cual se evalúa la actividad docente depende de la concepción teórica de partida y del propósito que se persiga para la evaluación. Al respecto, Rueda (2008) precisa que la evaluación de la docencia debe ser coherente con la filosofía de la universidad y con los procesos de evaluación de otras áreas de la institución. De esta manera, se reconoce que cualquier programa de esta naturaleza debe dirigirse de manera explícita a apoyar el logro de la misión de la institución. Asimismo, el diseño de políticas de evaluación de la docencia debe tomar en cuenta las particularidades del contexto, con el fin de delinear acciones de evaluación congruentes con las necesidades y características de los profesores.

Desde esta postura y con la intención de que la evaluación docente esté acorde con la filosofía institucional, la transición metodológica del proceso tiene como marco de referencia el modelo educativo de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. En éste, la educación está centrada en los alumnos y se adopta al constructivismo para conformar la metodología de la enseñanza. El profesor, es guía del saber y debe ser competente en materias como didáctica, heurística, manejo de instrumentos generales y específicos, tales como el dominio de los métodos, técnicas y procedimientos propios de cada nivel educativo, programa académico, disciplina y tipología del grupo de educandos. En esta perspectiva, el profesor necesita comprender que el estudiante no logrará la competencia por simple transmisión de saberes, a través de discursos o actividades aisladas. Para desempeñarse con calidad, necesita competencias docentes que generen las condiciones propicias para el desarrollo deliberado de las competencias que el estudiante debe lograr. Esto supone una actividad docente intencional que busca un diálogo permanente entre cómo y con qué aprender, qué aprender y dónde, y cómo aprender a desarrollar y a usar lo aprendido (Figuroa, Gilio, y Gutiérrez, 2008).

A partir del semestre julio-diciembre 2010 con la transición metodológica del proceso, el cual es coordinado por la Dirección General de Evaluación, la evaluación docente en la UAEH está orientada al perfeccionamiento, siendo un elemento de cambio, de tal forma que sirva para informar a los profesores sobre las características de su desempeño, ofreciéndoles las opciones de superación que se requieren para mejorar su actuación como docentes. Con ello, es fundamental obtener información que permita la toma de decisiones institucionales para lograr una mejor calidad de la enseñanza.

En la literatura se identifican diversos modelos de evaluación basados en el perfil del docente, en los resultados obtenidos por los estudiantes, en los comportamientos del aula y en las prácticas reflexivas (Marcelo y Vaillant, 2009). En este sentido, en la transición metodológica se da prioridad al perfil docente de la UAEH; éste se conceptualiza como el conjunto de características que debe poseer el profesor para el

desempeño óptimo de sus tareas, está determinado por las funciones y roles que debe desempeñar desde el punto de vista social, político y pedagógico. La finalidad del perfil es garantizar a los alumnos una educación de calidad, que les brinde los conocimientos, habilidades y valores que les permitan insertarse con éxito en el mercado laboral y promuevan la solución de problemas (UAEH, 2005).

En concordancia con estos planteamientos, Ferreres y González (2006) sugieren que una cuestión esencial para realizar evaluaciones del profesorado, es determinar el perfil deseable o ideal, a fin de describir y considerar las características que debe tener el profesor. A continuación han de establecerse procedimientos para constatar y recabar información del profesorado.

Hasta el semestre enero-junio 2010 en el proceso de evaluación docente se valoraban dimensiones identificadas en la literatura como indicativas de una enseñanza de calidad: planeación de actividades, implementación del curso, evaluación de aprendizajes, utilización de materiales y técnicas de apoyo didácticos, innovación y uso de nuevas tecnologías, formación de valores en alumnos, cumplimiento de la normatividad institucional, impartición de asesorías, comunicación y relación con los alumnos, calidad de la producción académica, grado de satisfacción y clima escolar.

A partir del semestre julio-diciembre 2010 y entendiendo a la transición metodológica como la acción de pasar de un estado a otro, en el cual conviven aspectos teóricos y técnicos para realizar la evaluación, se evalúa a los profesores a través de las dimensiones establecidas en los Perfiles Docentes de la UAEH para cada nivel educativo (bachillerato, licenciatura, posgrado, sistema no presencial), siendo éstas: ámbito de la formación, características personales para la docencia, competencias docentes, ámbito de la investigación y desempeño institucional.

Cabe señalar, que en el marco de tales dimensiones y de los atributos incluidos, se diseñaron los cuestionarios dirigidos a alumnos y directivos para el semestre julio-diciembre 2010, de tal forma que se valora la práctica docente en los niveles y modalidades en los que se imparten clases en la universidad: bachillerato, actividades artísticas y deportivas del bachillerato, licenciatura, posgrado y sistema no presencial.

Así, la evaluación docente se lleva a cabo mediante instrumentos de creación institucional y tienen un nivel de alta confiabilidad (Alpha de Cronbach  $>.960$ ), lo cual indica que son fiables y hacen mediciones estables y consistentes.

Se mantiene el período de evaluación en 7 semanas de cada semestre (enero-junio y julio-diciembre). Los instrumentos, se responden vía red en la página de internet de la Universidad [www.uaeh.edu.mx](http://www.uaeh.edu.mx) en la sección de avisos institucionales o bien en el portal de la Dirección General de Evaluación. Para ingresar los alumnos hacen uso de su número de cuenta y NIP y los directivos ingresan su número de empleado y NIP.

Para difundir el período de evaluación se usan algunos medios de comunicación tales como radio universidad, trípticos y carteles, además, el proceso tiene ya un importante grado de internalización entre la comunidad universitaria.

Una vez concluido el período de aplicación se extraen las valoraciones registradas por nivel educativo y por audiencia (alumnos y directivos). Asimismo, se calculan las medias y desviaciones estándar por audiencia, por programa educativo y del total de cada Dependencia de Educación Superior, Bachillerato, actividades artísticas y deportivas y del sistema no presencial. El promedio total representa las valoraciones de todos los profesores de la Universidad por audiencia.

Desde 2003 y hasta el semestre enero-junio 2011 los resultados se entregaron por escrito en sobre cerrado a cada profesor. En las reuniones ordinarias del Comité Institucional de Evaluación Docente se dan a conocer los resultados generales por dimensión del total de profesores de la universidad. Además se entregan los resultados a los coordinadores de los programas educativos. De igual forma, se hacen llegar a los directores de los Institutos, Escuelas Superiores y Escuelas Preparatorias estando a disposición de las autoridades de la UAEH que lo soliciten.

### 3. DESARROLLO

El término metaevaluación es incorporado por Scriven para designar con este concepto a la aportación de información para llevar a cabo la evaluación en las mejores condiciones posibles (Ferreres y González, 2006).

Existen muchas cuestiones eminentemente técnicas, pero también se intercalan aspectos éticos. En este sentido, la presencia de la ética en la metaevaluación se manifiesta con mayor fuerza en el momento de valorar los principios que deben regir las actuaciones del evaluador y en las respuestas justificadas que dé ante la presencia de ciertos, dilemas y dudas.

Casanovas, (citado en Ibar, 2002) manifiesta que con la finalidad de garantizar la validez del trabajo de metaevaluación, se pueden seguir algunas pautas:

- El estudio de la planificación del trabajo evaluativo.
- La revisión de los instrumentos de evaluación.
- La observación continua de la realización del proceso.
- La comprobación de que los datos que se ofrecen como resultados han sido analizados convenientemente.

FIGURA. 1 EXPERIENCIAS DE META EVALUACIÓN



Particularmente, en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo se ha asumido que la evaluación de la docencia se debe analizar y someter a valoración permanente de todas las audiencias involucradas. Como se aprecia en la figura 1 desde 2004 se han sistematizado diversas experiencias de metaevaluación como punto de partida para someter al proceso en su conjunto a un análisis crítico para mejorarlo constantemente (Bezies, Elizalde y Olvera, 2005; Elizalde, Pérez y Olvera, 2008; Elizalde, Torquemada y Olvera, 2010).

En tales experiencias, han manifestado su opinión profesores, alumnos, y expertos en didácticas específicas, impactando los resultados en los siguientes aspectos:

- Mantener el período de evaluación, el cual tiene una duración de 7 semanas, iniciando a partir de la octava semana de cada semestre y concluyendo en la semana 14 de las 17 que tiene el ciclo escolar.
- Diseño de los instrumentos de evaluación por nivel educativo y modalidad (presencial y no presencial) y a la fecha se tienen cuestionarios para nivel licenciatura específicos por área de conocimiento (ciencias básicas e ingeniería, sociales y humanidades, artes, agropecuarias, económico-administrativas y de la salud).
- Diversificar los medios de difusión del proceso.
- Implementar la transición metodológica.

La existencia de la metaevaluación refuerza el rigor, la validez y la calidad de las evaluaciones, así como la credibilidad, confianza y profesionalidad del evaluador. Resulta fundamental que el comportamiento del evaluador sea profesional y honesto, ya que ello redundará en la transparencia con que se maneja el equipo evaluador, así como el trabajo realizado.

A la luz de estas consideraciones, el objetivo del presente estudio es metaevaluar la forma en que se lleva a cabo el proceso de valoración de la práctica docente a partir de la transición metodológica, identificando los aciertos y áreas de oportunidad con base en la opinión de los integrantes del Comité Institucional de Evaluación Docente. Si bien en trabajos anteriores se ha descrito la percepción de otros actores involucrados en el proceso, el presente artículo reporta únicamente lo referente a la audiencia de directivos.

#### 4. MÉTODO

El estudio se realizó con una muestra intencional en la que se consideró la participación de 89 integrantes del Comité Institucional de Evaluación Docente conformado por Secretarios Académicos de Escuelas Superiores, Preparatorias e Institutos y por los responsables o coordinadores de programas educativos de todos los niveles y modalidades que se imparten en la UAEH. Dicha aplicación se llevó a cabo en el mes de octubre del 2011 durante la reunión ordinaria de este órgano colegiado.

Se aplicó un cuestionario conformado por seis secciones:

- Valoración general del proceso.
- Aciertos.
- Problemáticas de la evaluación docente.
- Impacto.

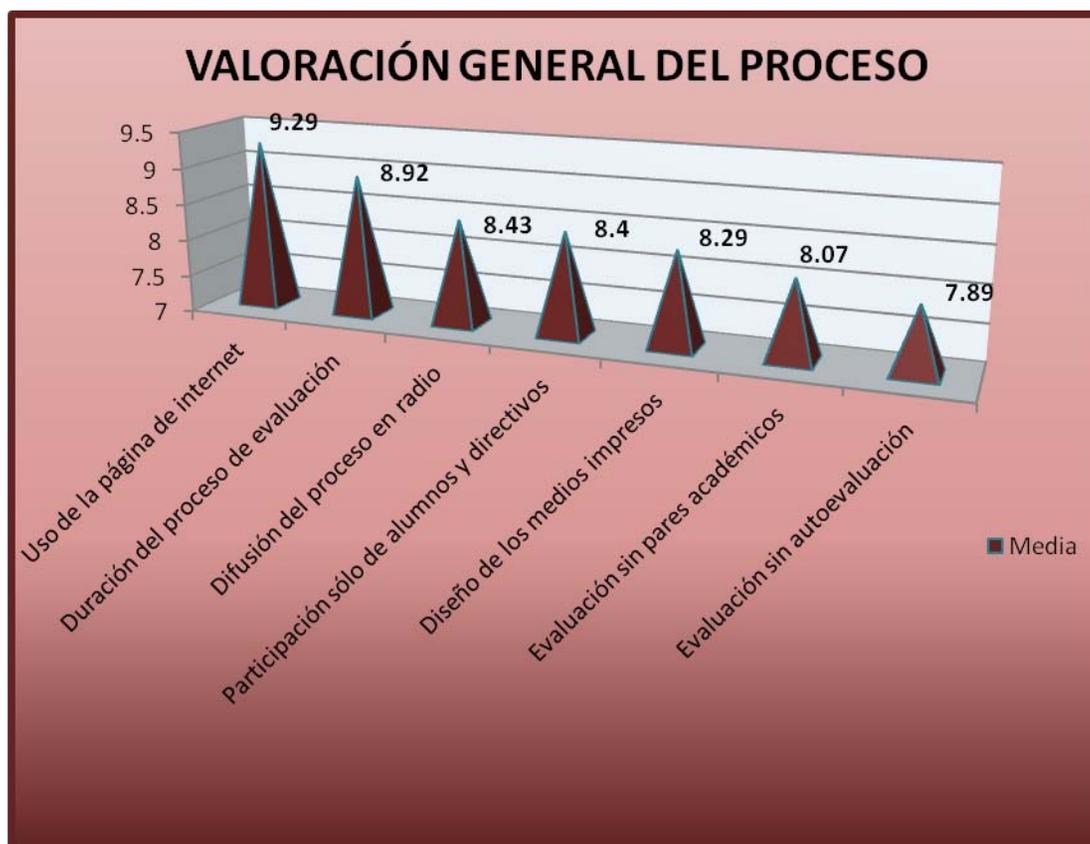
- Aspectos a mejorar del proceso.
- Grado de satisfacción.

La primera sección se contestó con una escala de cero a diez y para los apartados de aciertos, problemáticas, impacto y aspectos a mejorar del proceso se utilizó la respuesta múltiple, permitiendo la selección de más de una opción. Para medir el grado de satisfacción se empleó una escala tipo likert.

## 5. RESULTADO

En este apartado se presentan las medias y los porcentajes que reflejan la opinión y la valoración del proceso de evaluación docente de acuerdo con las secciones del cuestionario<sup>1</sup>.

FIGURA 2. EVALUACIÓN GENERAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE



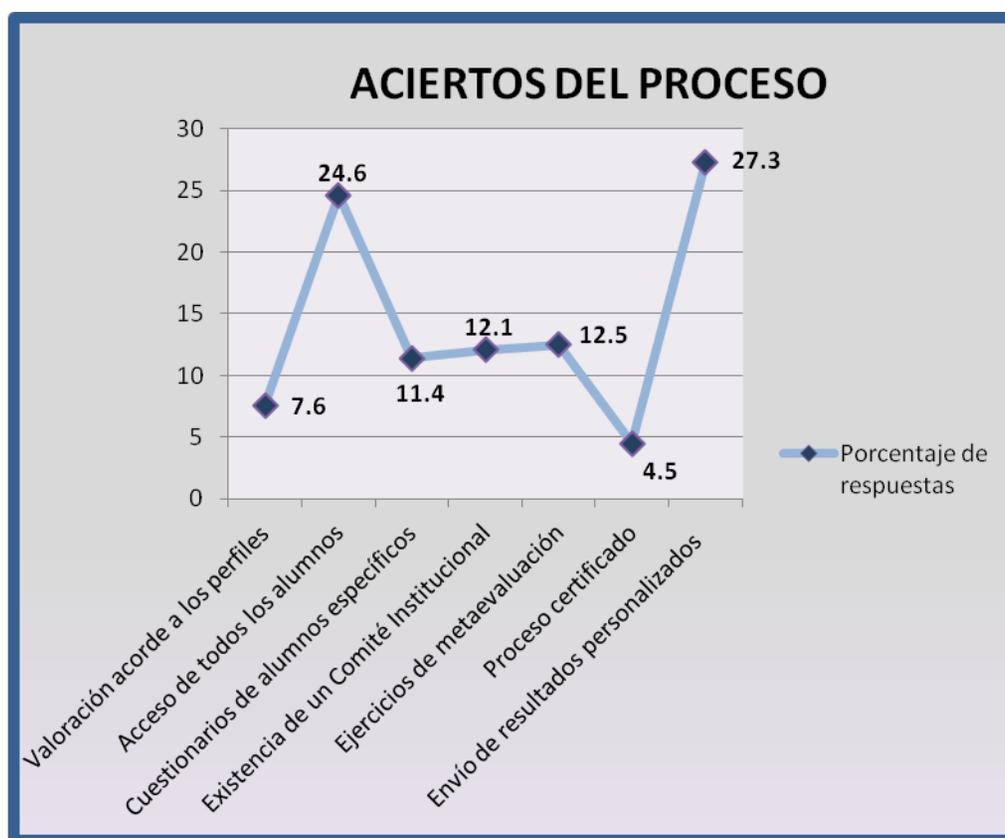
En general, los integrantes del Comité Institucional valoraron favorablemente el proceso (figura 2), destacando el uso de la página web institucional (9.29) lo cual podría indicar un efecto positivo de la política de sustentabilidad establecida en la UAEH. El segundo aspecto mejor evaluado es la duración del proceso con 8.92. Es probable que estos dos elementos favorezcan el incremento semestral en la

<sup>1</sup> Se agradece la colaboración de las becarias del proceso de evaluación docente: Wendolyn Avila Gallardo y Gabriela Analí Mejía Espejel.

participación de los alumnos, al tener la posibilidad de evaluar sus profesores desde cualquier lugar con acceso a internet.

Entre los aspectos con menor valoración se encuentran la evaluación sin la participación de los pares académicos con 8.07 y la ausencia de la autoevaluación con 7.89, las cuales se suspendieron temporalmente debido a la transición metodológica del proceso. La valoración con respecto a la falta de autoevaluación muestra la necesidad de decidir la prontitud con la cual deberá retomarse como parte de la evaluación, sobre todo si ésta supone la participación directa del profesor en el ejercicio de reflexión para la mejora de su práctica. Los resultados podrían sugerir la conveniencia para algunos directivos de considerar nuevamente estas audiencias y reforzar la idea de un proceso multirreferencial.

FIGURA 3. ASPECTOS FAVORABLES DEL PROCESO



De acuerdo con los resultados, en la figura 3 se puede apreciar que los tres principales aciertos del proceso se relacionan con el envío de resultados personalizados a cada profesor (27.3%), y el acceso de todos los alumnos para evaluar a todos sus profesores, es decir que la evaluación se realice con la población total y no con una muestra (24.6%).

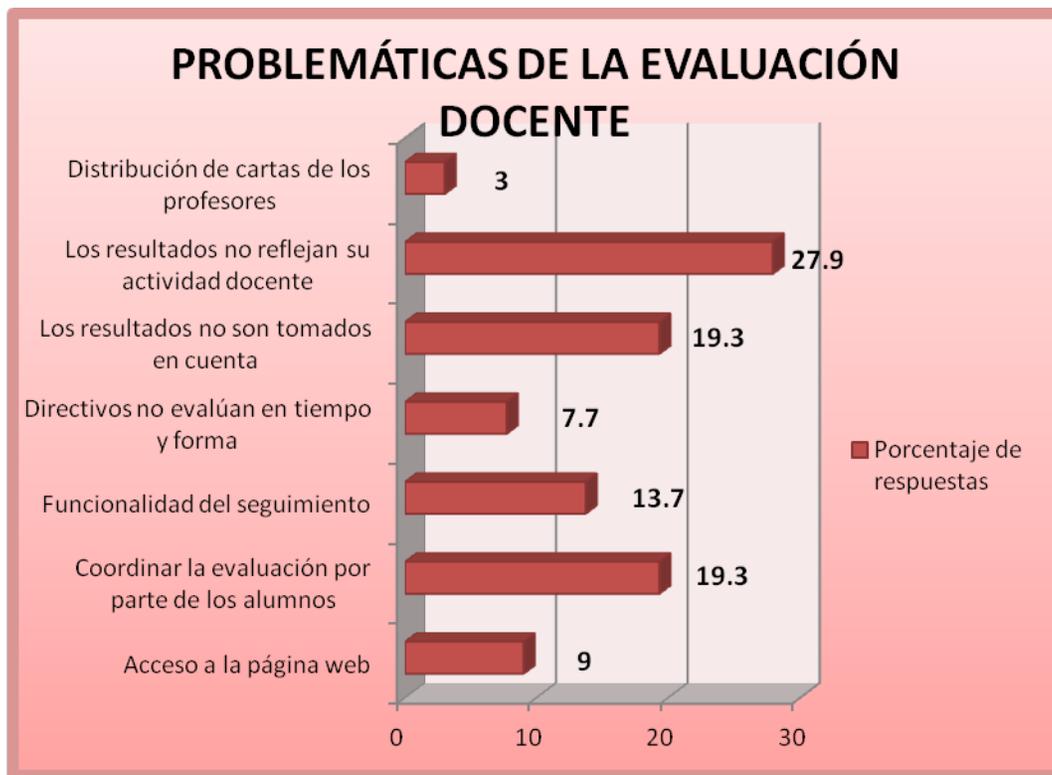
Asimismo el 12.5% indica que los ejercicios de metaevaluación permiten una retroalimentación y mejora al proceso; esto sugiere el cumplimiento del propósito para el cual fueron diseñados, y la percepción favorable de algunos integrantes del comité, es decir, siendo notorios los cambios y mejoras del proceso basados en ejercicios formales de este tipo.

Aún cuando los planteamientos teóricos indican la necesidad de contar con el perfil ideal o deseable del profesor para tener claras sus características y cómo éstas podrían evaluarse, llama la atención que pocos

directivos consideren un acierto la evaluación basada en los perfiles del profesor de la UAEH (7.6%). Los resultados podrían atribuirse a un desconocimiento de los aspectos considerados en tales perfiles, por lo tanto, sería recomendable indagar si éste ha sido difundido e interiorizado entre la comunidad universitaria y si se ha constituido como un claro referente para los distintos procesos a que haya lugar en la UAEH. De lo contrario, esto podría ser la causa de la poca importancia otorgada por los directivos a este aspecto vinculado estrechamente al modelo educativo de la Institución.

Por otra parte, sólo el 4.5% considera relevante la certificación del proceso de evaluación docente en la norma ISO 9001:2008, si bien esto da certeza de la organización y seriedad de la evaluación, probablemente permea la idea de una norma regulatoria en la parte administrativa del proceso, y por lo tanto no se perciba un vínculo con los objetivos planteados en la cuestión académica.

FIGURA 4. SITUACIONES PROBLEMÁTICAS DEL PROCESO

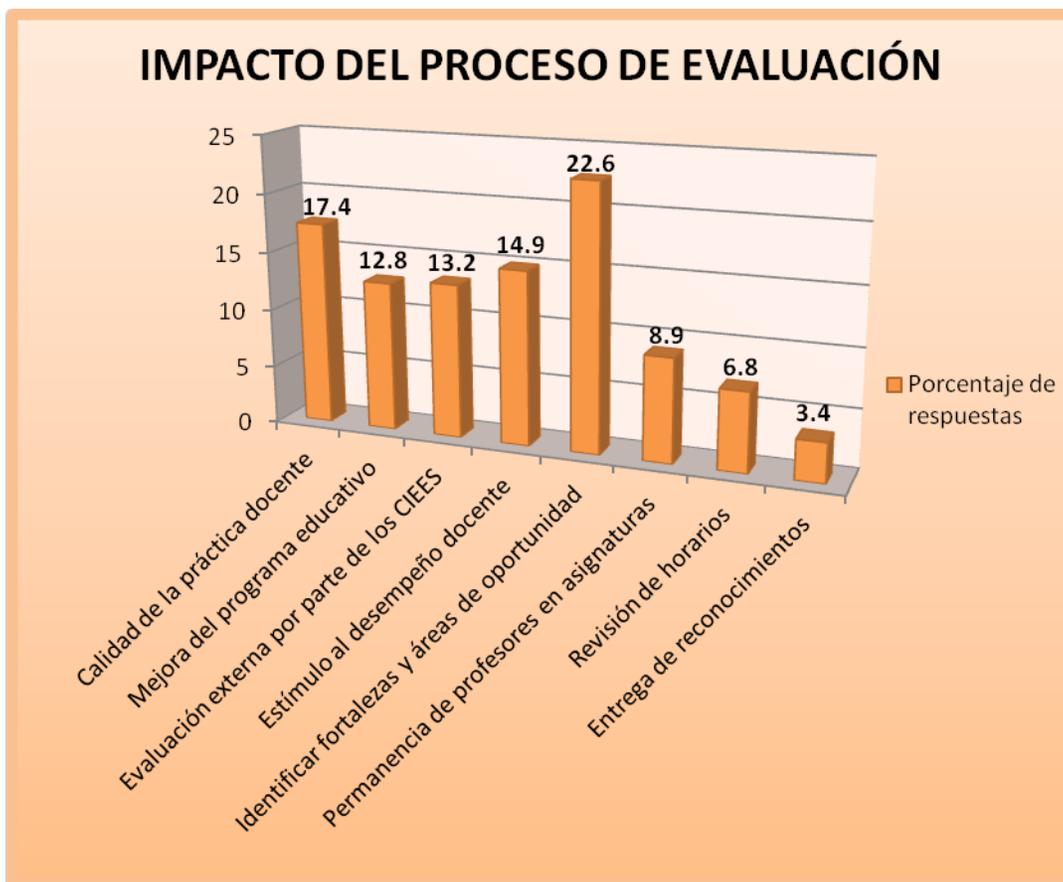


Respecto a las dificultades más frecuentes suscitadas durante el proceso (figura 4), el 27.9% indica que los resultados no reflejan la actividad docente, de acuerdo con la opinión externada por los profesores. Si bien el proceso es difundido por diversos medios en toda la institución, y se ha considerado la opinión de los docentes en ejercicios anteriores de metaevaluación, probablemente no se han llevado a cabo acciones específicas para que lo conozcan en su totalidad. Asimismo, los profesores desempeñan diversas actividades como parte de sus funciones en la Institución, por ello, sería importante hacer énfasis en aquéllas relacionadas directamente con la docencia y de esta manera podrían tener una percepción más clara de la valoración emitida. De cualquier modo, estos resultados pueden sugerir la necesidad de propiciar un mayor acercamiento con ellos para despejar sus dudas y externar su opinión, fomentando la interiorización del proceso y en consecuencia, los resultados representen un insumo para la mejora de su

práctica. También sería interesante valorar en qué medida los directivos o la propia dinámica institucional podrían estar reforzando o no esta idea.

El 19.3% menciona la coordinación de la evaluación por parte de los alumnos, esto debido a que las autoridades tienen acceso a una aplicación de seguimiento de la evaluación, donde identifican a quienes ya evaluaron y en la mayoría de los casos deben organizar la logística para llevar al resto a evaluar al centro de cómputo de su escuela o instituto. Un porcentaje similar expresa como dificultad la falta de consideración de los resultados, probablemente esta inquietud surja principalmente en aquéllos coordinadores con poco tiempo en el cargo y por tal situación probablemente no han tenido la oportunidad de conocer las decisiones institucionales tomadas a partir de éstos. Sin embargo, se debe reconocer que en ocasiones se tiene una percepción errónea de cómo usar los resultados de la evaluación, tendiendo generalmente al uso coercitivo, esperando por ejemplo, la posibilidad de despedir a un profesor que presente un promedio bajo, lo cual no puede decidirse sólo a partir de los resultados y dejar de lado los aspectos laborales regulados por la normatividad. Por tanto, al no cumplirse esta falsa expectativa, es probable se genere la idea de que los resultados no son útiles.

FIGURA 5. IMPACTO



Con respecto al impacto del proceso, la figura 5 muestra como para el 22.6% la evaluación docente ha permitido identificar las fortalezas y áreas de oportunidad de los profesores. Con ello, los directivos tienen la posibilidad de implementar acciones para mejorar el desempeño docente en los diferentes programas educativos.

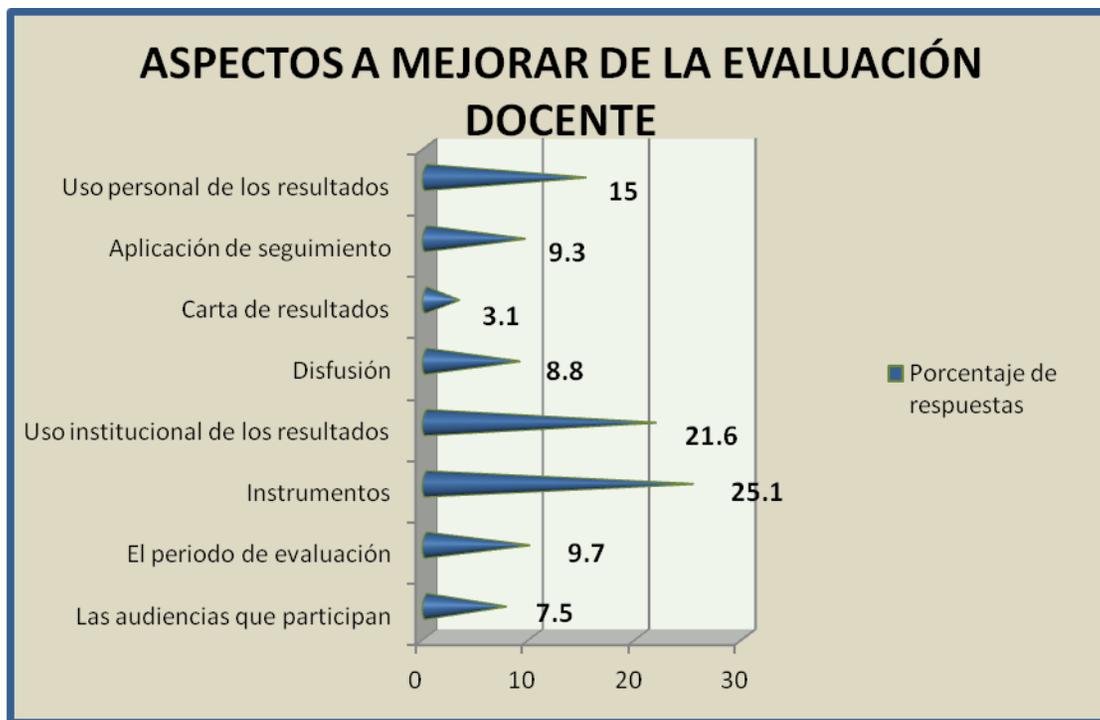
El 17.4% reconoce el impacto en la calidad de la práctica, lo cual resulta congruente, porque mediante el reconocimiento de los aspectos susceptibles de mejora, es posible emprender acciones para contribuir a la calidad de la práctica docente, reforzando el fin genuino de la evaluación, es decir, la mejora.

Por otra parte, el 14.9% precisa el impacto en los puntajes otorgados en el estímulo al desempeño docente.

En porcentajes menores se presentan aspectos como la permanencia del profesor en las asignaturas, la revisión de horarios, proceso institucional en el que se reúnen varias instancias con los responsables de los programas educativos quienes informan las cargas horarios de cada maestro y explican los motivos del aumento o disminución de sus horas frente a grupo. La DGE participa en este ejercicio aportando información general y específica cuando se da algún caso especial.

Como se puede apreciar, sólo el 3.4% de los directivos toma en cuenta los resultados de la evaluación docente para reconocer la labor de los profesores.

FIGURA 6. ÁREAS DE OPORTUNIDAD DEL PROCESO



De acuerdo con los resultados de la figura 6, el 25.1% considera a los cuestionarios como un aspecto a mejorar, a pesar de contar con altos índices de confiabilidad y haber sido diseñados para valorar específicamente la docencia en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, considerando el contexto y los perfiles de los profesores, por su naturaleza son objeto de polémica, en la medida que valoran la práctica docente, la cual es en sí misma compleja y multidimensional.

Probablemente esta sugerencia se relaciona con la rotación de los coordinadores de los programas educativos, (específicamente en el periodo julio-diciembre 2011 se realizaron varios cambios). Por lo anterior, sería conveniente considerar por parte de la Dirección General de Evaluación estrategias de inducción para aquéllos que recién ocupan el cargo a fin de brindarles un panorama del proceso.

El segundo aspecto a mejorar es el relacionado con el uso institucional de los resultados, al parecer el uso de la información no cubre completamente las expectativas de los directivos, sin embargo ésta es una de las problemáticas de la evaluación en general, relacionada con la dinámica específica de cada institución y con la percepción errónea de lo que se esperaría lograr con los resultados como se mencionó anteriormente.

El 15% manifiesta la necesidad de mejorar el uso personal de los resultados. Aún cuando se considera consolidada la cultura de la evaluación respecto a este proceso, probablemente la difusión deba realizarse ahondando en aspectos más específicos y dirigiéndose con mayor atención a los profesores.

En cuestiones como la emisión de cartas, un 3.1% advierte la necesidad de mejorarlas a pesar de incluir recientemente, elementos de interés como una gráfica con los resultados históricos de cada profesor.

El 7.5% menciona como un aspecto a mejorar las audiencias participantes, aunque no es un porcentaje alto, sería conveniente tomarlo en cuenta, pues desde la valoración general de proceso (figura 2) se identificó cierto interés en incluir nuevamente la autoevaluación y la evaluación de pares académicos.

Por último, en el apartado de grado de satisfacción, los porcentajes dan cuenta de la buena aceptación del proceso por parte de los directivos. Al parecer, el trabajo colegiado y la coordinación por parte de una instancia dedicada específicamente a los procesos evaluativos dan certeza de las acciones emprendidas. En este marco, el 50.6% de los directivos se encuentran muy satisfechos con la atención recibida por el personal de la Dirección General de Evaluación. Finalmente, el 64% expresó estar satisfecho con su desempeño como integrante del Comité Institucional de Evaluación.

## 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se observa en los resultados de la evaluación general del proceso, una consciencia de los directivos de respeto tanto a las políticas de sustentabilidad, como una institucionalización de los procesos de evaluación multireferenciados, ya que demandan la reinclusión de los procesos de autoevaluación y evaluación por pares, retirados temporalmente con fines de mejora ante el procesos de metaevaluación. Si se analizan los resultados respecto a los aciertos del proceso se encuentra nuevamente el interés por procesos con la participación de toda la comunidad universitaria y la entrega de los informes de forma personal a todos, en cambio los elementos de la calidad como la certificación parecen no ser bien recibidos. Dada la diversidad de trámites y procedimientos administrativos, parece haber una reticencia común ante aquello que les implique más acciones, más trabajo, lo cual se refleja también cuando identifican la coordinación de la evaluación por parte de los alumnos como un problema, al destinar tiempo y esfuerzo a esta actividad.

Se aprecia el reconocimiento a la importancia de la mejora en el proceso de evaluación docente y su preocupación es alta por dos elementos fundamentales, los instrumentos y el uso de resultados.

A partir del panorama abordado, se puede decir que los cuestionarios diseñados dan cuenta de la actividad docente de acuerdo con los perfiles de bachillerato, licenciatura, posgrado y modalidad no presencial de la universidad, por lo cual es válida. No obstante, en los resultados se aprecia la percepción de que los instrumentos no reflejan la labor de los profesores. Siguiendo los planteamientos de Rueda (2006), tal situación muestra la polémica respecto a la delimitación de aquellas dimensiones o

indicadores que definirán el qué y cómo evaluar. Lo anterior, conlleva a una difusión de la postura institucional sobre el tema.

Resulta prioritario conciliar el uso personal de los resultados, de tal forma que los profesores reconozcan la necesidad de reflexionar sobre su práctica docente como primer paso para su perfeccionamiento profesional, con el uso institucional, incrementando así la calidad de la docencia en general.

Es alentador el impacto de los resultados no sólo en el estímulo a través del cual se obtiene una compensación económica, sino en la contribución de los mismos a la calidad de los programas educativos.

En general, se visualiza que el balance entre las fortalezas y áreas de oportunidad detectadas por los directivos, consolidan la idea de que la evaluación en esta universidad está madurando. Con ello se ha pasado del plano de la obligación administrativa al de la internalización de la evaluación, siendo éstos los pasos para la adquisición de una cultura. Esto se puede observar en el tipo de demandas y en los elementos considerados como áreas de oportunidad entre los integrantes del Comité Institucional de Evaluación Docente. Lo anterior no quiere decir que el camino esté terminado, se va avanzando en realidad, se pueden observar frutos relacionados con el legítimo interés de las personas por la mejora, la utilización de resultados y la multireferencialidad de los datos, contando así con evaluaciones hechas por todos y para todos.

En México las Instituciones de Educación Superior han crecido en productividad, procesos, programas educativos, investigación, vinculación y van ahora por la internacionalización. Sin embargo, la proporción de incremento de personal no ha sido en la misma medida, es lógico observar que aquello relacionado con el nivel de acciones a realizar dentro de la jornada laboral o que implique destinar tiempo y esfuerzos por conseguir algunos resultados, no esté bien recibido, no obstante, que se reconoce la importancia, en este caso, de la evaluación docente. Es una dicotomía natural en las IES que actualmente se extiende a todo proceso y que es necesario analizar a fondo en los foros respectivos.

Con la evaluación de la práctica docente a partir de la transición metodológica, se está en posibilidad de valorar aspectos más específicos por dimensión, tomando como referente el modelo educativo de la universidad. La evaluación del profesor debe incluir elementos del quehacer científico tanto en el planteamiento y delimitación de lo que se va a valorar, como en la planificación y en la recogida de datos con instrumentos fiables y válidos, sin olvidar su adecuado tratamiento e interpretación para la toma de decisiones. El reto de un programa de evaluación no es un asunto meramente técnico, ya que la evaluación no es simplemente un argumento procesual, es sobre todo un generador de cultura de la evaluación.

Al realizar la metaevaluación del proceso de evaluación docente en la UAEH, se ha tenido en cuenta el contexto, poniendo especial atención al proceso y no sólo a los resultados. Incluir la opinión de los miembros de la comunidad permite a los evaluadores detectar las experiencias favorables y desfavorables durante la evaluación de la práctica docente de los profesores en orden de garantizar la validez del conjunto de operaciones efectuadas en la evaluación. En esta medida, los resultados que se reportan tal y como lo señala Casanovas han permitido un seguimiento continuo de la forma como se aplica la evaluación del desempeño docente.

Se ha consolidado la participación permanente de las audiencias involucradas y si bien se ha respetado el derecho a la información pública, también se ha preservado la confidencialidad evitando los conflictos de intereses.

Atendiendo a la dimensión ética, los evaluadores han de tener presente que así como se encuentran en juego los intereses y prerrogativas de la institución, de los estudiantes y de la sociedad en general, también están presentes los derechos de los propios profesores como sujetos de la evaluación. Aunado a lo anterior, al metaevaluar debe ser consciente de que la visión de la docencia, de su práctica y de su evaluación tendrá entre los diversos actores educativos puntos coincidentes, pero también diferencias importantes. A la luz de estas consideraciones, se ha de asegurar la honestidad, transparencia y justicia de la conducción de los procedimientos de evaluación.

Resulta necesario que toda actividad de metaevaluación sea sistemática y en sí misma tenga un propósito, de tal forma que la información obtenida a través de instrumentos diseñados ex profeso de valía al proceso y redunde en la mejora del mismo.

Finalmente, en la medida en que se realicen ejercicios formales de metaevaluación, se estará en condiciones no sólo de consolidar y mejorar permanentemente los procesos evaluativos, sino también de contribuir con experiencias específicas a la temática en cuestión.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bezies, C. P., Elizalde, L. L. y Olvera L. B. I. (2005). Evaluación de profesores por alumnos, estudio *ex post facto* para conocer si la época de aplicación de encuestas impacta en las valoraciones otorgadas: caso UAEH. *VII Congreso Nacional de Investigación Educativa*. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa y Universidad de Sonora.
- Elizalde, L. L., Pérez, L. C. G. y Olvera L. B. I. (2008). *Metaevaluación del proceso de evaluación docente: UAEH. V Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Elizalde, L. L., Torquemada, G. A. D. y Olvera, L. B. I. (2010). Usos e Impacto de la Evaluación de la Docencia en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: Resultados de la Meta-evaluación. *Revista Iberoamericana de de Evaluación educativa*, 3,1(e), 93-104 [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1\\_e.html](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e.html).
- Ferreres, P. V. S. y González, S. A. P. (2006). *Evaluación para la mejora de los centros docentes*. Madrid: PRAXIS.
- Figueroa, R. A. E., Gilio, M. C. y Gutiérrez, V. E. (2008). La función docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Consultado el 23 de Agosto de 2011, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-figueroagiliogutierrez.html>.
- González, R. T. (2000). *Evaluación y gestión de la calidad educativa*. Madrid: Aljibe.
- Ibar, M. G. (2002). *Manual general de evaluación*. Madrid: OCTAEDRO-EUB.
- Marcelo, C. y Vallant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente. ¿Cómo se aprende a enseñar?*. Madrid: Narcea.
- Mateo, A. J. (2000). *Evaluación del profesorado*. Barcelona: UOC.

- Rueda, B. M. (2006). *Evaluación de la labor docente en el aula universitaria*. México: CESU-UNAM.
- Rueda, B. M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Consultado el 25 de Agosto de 2011, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-rueda.html>.
- Rueda, B. M. y Elizalde, L. L. (2008). Evaluación de la docencia y compensación salarial. En Mario Rueda Beltrán (Coord.). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: IISUE.
- UAEH (2005). Perfil del docente. México: UAEH.
- UAEH (2008). Estatuto General. México: UAEH.

