

EVALUACIÓN DOCENTE: ¿UNA MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA O CONTROL HACIA LOS DOCENTES?

M. en C. Susana Araceli Sánchez Nájera
Profesora de UPIITA-IPN

Dr. Cesáreo Javier Muñoz Rodríguez
Profesor de UPIITA-IPN

Ing. Gerardo Sánchez Nájera
Profesor Secundaria Técnica # 62

Resumen

En este artículo se aborda el tema del aseguramiento de la calidad desde el punto de vista de la evaluación docente¹, realizada por las Instituciones de Educación a nivel Superior buscando mejorar la calidad en la educación.

Este artículo tiene como objetivo mostrar las diferentes caras de la evaluación docente: por un lado, ver si realmente ha servido para mejorar la calidad educativa y, por el otro, muestra el punto de vista tanto de docentes en cuanto al aseguramiento de la calidad, también llamada fiscalización, dado que esta supervisión ha servido más a los administrativos para la toma de decisiones en beneficio o perjuicio de los docentes en vez de la mejora de su desempeño; como el punto de vista de los estudiantes ante las evaluaciones realizadas a los docentes en una institución del IPN².

Palabras clave: calidad educativa, Actitud del docente, Evaluación docente, instrumentos de evaluación.

Aseguramiento de la calidad en las instituciones de Educación Superior a través de la evaluación

En México las políticas del aseguramiento de la calidad educativa han estado estrechamente asociadas con la evaluación del desempeño de las personas, programas académicos e instituciones. Este aseguramiento de calidad está estrechamente vinculado con la diversificación de subsidios a instituciones públicas y el uso de la evaluación como mecanismo auxiliar de nuevas políticas mediante las acreditaciones de las instituciones, dado que el gobierno establece prioridades para aquellas instituciones públicas que cuenten con programas evaluados y acreditados.

En el caso de la educación media superior y superior, la evaluación del desempeño docente se originó con el impulso de acciones de compensación salarial para los docentes y se ha ido fortaleciendo con las iniciativas derivadas de la acreditación de programas y acceso a recursos adicionales, en ambos casos con presencia de organismos externos al sistema educativo que determinan los criterios, los mecanismos y los montos económicos.

Lo que precipitó la evaluación del desempeño docente es una crisis en las finanzas públicas del país lo que provocó dar prioridades en los gastos en la educación con el objetivo de ajustar presupuestos. Dándose, de esta manera, la pauta para iniciar por parte de los estados políticas para determinar sus objetivos con respecto a la calidad esperada en la educación. A partir de entonces se han dispuesto de programas para instrumentar los fondos públicos de manera selectiva debido a que hubo un aumento indiscriminado de instituciones. Por ejemplo para 1950 y 1960 las escuelas primarias tuvieron que atender cinco veces más la cantidad de estudiantes que antes atendía; a nivel media superior se

¹Con el término evaluación docente nos referimos a la función de corte administrativo, con intenciones más cercanas a la supervisión que a la retroalimentación del trabajo magisterial y con resultados más cercanos a la toma de decisiones laborales o escalafonarias que a la mejora del desempeño docente (v. Rueda y Díaz Barriga Arceo, 2000).

²Instituto Politécnico Nacional.

multiplicó por 56 y a nivel superior por 52 y el gobierno, para poder solventar esto, decidió contratar a los docentes por horas en vez de otorgar medios tiempos o tiempos completos (García, 2008:9-19). Por otro lado también la contratación de la nueva planta docente fue completamente laxa; es decir, muchos maestros no habían terminado ni siquiera de estudiar y muchos no eran especialistas en los campos en los que comenzaron a trabajar, lo cual propició debilidades serias en la educación.

Hoy en día otro factor por el cual se realiza una evaluación al desempeño docente es la creciente competencia entre las instituciones para poder dar cabida al máximo de estudiantes y por ofrecer una mejor calidad educativa dentro del sector público.

Para la década de los noventa, la mayoría de las instituciones de educación superior del país implantaron sistemas de evaluación de la docencia bajo la plataforma del Programa para la Modernización Educativa³. El gobierno federal promovió políticas de estímulos o pago por méritos. Siendo esta política la adopción de un sistema que ya se había implantado en los sistemas educativos de otros países, como Estados Unidos, y en algunas universidades mexicanas, privadas y públicas, siendo el medio para contrarrestar la inercia y conflictos originados por la demanda de instituciones de educación media y superior (García, 2008:9-19).

En México las universidades públicas atienden a cerca del 60% del total de la matrícula de población. Siendo sin duda la calidad de las escuelas a nivel superior un aspecto central en los debates sobre su expansión y diversificación; sobre su financiamiento y gobernabilidad (Malo, 1998: 115).

Por lo tanto, el gobierno ha tenido que buscar alternativas para mejorar todas esas debilidades que se fueron dando a lo largo del tiempo, y una manera de ajustar presupuestos e incrementar la calidad en dichas instituciones es a través de la evaluación de las mismas y lo que conlleva a una evaluación académica del docente, que en muchas ocasiones depende de los resultados que el alumno proporcione como evaluación al docente. Repercutiendo en muchas ocasiones en los estímulos docentes de los mismos. ¿Qué provoca esta situación? Que para que un docente pueda tener acceso a esos estímulos económicos, necesita poner calificaciones favorables para los estudiantes y tener un porcentaje considerable de aprobados. ¿Cuál es la manera más fácil de lograrlo? Evaluar a los estudiantes con calificaciones favorables (no siempre garantizando un buen aprendizaje), bajar el nivel de exigencia y claro no olvidando un nivel adecuado de empatía; para que pueda tener el docente la posibilidad de ser bien evaluado.

La pregunta que se plantea es: ¿Es factible pensar que se está logrando una calidad educativa cuando un docente se siente controlado? ¿Hasta qué punto es posible medir si ayudan o perjudican estas medidas? Dado que los docentes en su mayoría de las veces se sienten examinados y preocupados ante estas fiscalizaciones, debido a que cada vez más se ponen más requisitos para lograr becas, promociones u horas en propiedad.

Es importante recordar que si un docente por alguna razón pierde sus becas, o no puede promoverse, o no tiene horas en propiedad y sus necesidades económicas no se satisfacen, será un docente que salga a buscar trabajo en una o más instituciones provocando quizá que la calidad de sus clases baje, porque ya no serán 1 o 2 materias que preparar sino una cantidad mayor en cada una de las instituciones.

Calidad educativa

Las políticas de aseguramiento de la calidad educativa en México han estado estrechamente asociadas con la preocupación por la evaluación de los desempeños de las personas, programas académicos específicos o instituciones individuales. El desarrollo de los medios mediante los cuales se obtiene este tipo de información sobre la calidad de la educación superior ha estado estrechamente vinculado a la diversificación de los mecanismos mediante los cuales se ha otorgado el subsidio a las instituciones públicas y al uso de la evaluación como mecanismo auxiliar de nuevas políticas.

Para revertir algunos efectos acumulados tras la crisis de 1982, se han dispuesto diversos programas para instrumentar los fondos públicos de manera más selectiva, enfocándose en aspectos como (Zorrilla, 1998:133-134):

³Poder Ejecutivo Federal (1989). *Programa para la modernización educativa*. México.

- Aumentar los ingresos de los académicos de mayor productividad⁴.
- Financiar la modernidad de la infraestructura con referente a una evaluación institucional.
- Un procedimiento interinstitucional para evaluar programas educativos, y el compromiso de otorgar becas a los estudiantes.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND 1995-2000) destacó que la educación superior requiere de personal académico bien calificado, lo cual implica la formación integral para preparar personas responsables, críticas y participativas; exigió planes y programas pertinentes y flexibles, que ofrecieran contenidos relevantes. Mientras que el Programa de Desarrollo Educativo (PDE, 1995-2000) establece que uno de sus objetivos estratégicos es *mejorar la calidad de los elementos y agentes del proceso*.

Como se hace notar, lo referente a tener personal académico bien calificado y el establecer estrategias para que se mejore la calidad de los mismos es un aspecto indiscutiblemente importante.

La evaluación

Uno de los puntos que consideran estos organismos acreditadores para el aseguramiento de la calidad educativa es la evaluación docente (Sproule, 2000). Señala que el propósito original de la evaluación docente fue proveer de retroalimentación a los docentes acerca de su efectividad docente, pero después se les dio un uso sumativo⁵ para decidir la recontractación, pago por mérito, el otorgamiento de una base en el empleo y promoción de los docentes.

Regularmente todo proceso de evaluación adquiere credibilidad en los lugares donde se aplica cuando se conoce su propósito, su objetividad, el origen de la iniciativa, los procedimientos seguidos en su diseño y la respetabilidad de quienes estarán a cargo de su puesta en marcha, y sobre todo, cuando se sabe que existe equidad en el manejo de las consecuencias que se deriven.

Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos que se han realizado para mantener la calidad educativa, en muchas ocasiones los instrumentos de evaluación son engañosos ya que no es extraño encontrar que el docente se preocupe más por complacer a los estudiantes que por enseñarlos de la manera que a su juicio resulte más conveniente.

La respuesta al dilema descansa en las instituciones y sus docentes, quienes, hasta ahora, no han protestado como grupo. Por otro lado, un docente sin nombramiento definitivo no se puede arriesgar a intentar nuevas maneras de enseñar que pueden mejorar el desempeño de los estudiantes si el docente sabe que el viejo método producirá calificaciones arriba de la media. ¿Por qué arriesgarse con métodos nuevos si los viejos producen buenas evaluaciones para él?

García indica: ¿cómo es posible que la evaluación al docente por parte del alumno sea una determinante para decidir si el docente es suficientemente competente para recibir estímulos o ser considerado buen docente? (García, 2008:9-19).

Si se revisa cualquier cuestionario de evaluación se encontrará que tienen un gran parecido; es común que este tipo de instrumentos incluyan preguntas como: si el docente usó recursos tecnológicos, si llegó temprano, si recomendó usar la biblioteca, si recomendaría el curso a otros estudiantes o comparar al docente con otros docentes del programa o la institución (Scriven, 1995). Tales atributos que se quieren medir no tienen relación directa, al menos no se ha probado, con la eficacia docente.

Por otro lado, con los procesos de la evaluación docente queda al descubierto una clara preocupación de *control* administrativo y un uso preferencial de la evaluación como requisito de acceso a programas de compensación salarial.

Así también, la evaluación del desempeño docente es un factor que influye en el monto de los estímulos académicos, en la mayoría de las instituciones universitarias mexicanas. Si bien en el programa de estímulos se consideran varios factores en la evaluación del desempeño docente, como la elaboración de programas y materiales didácticos, la parte más notable es la evaluación de la tarea docente por

⁴La productividad no sólo debe referirse a la cantidad de lo que se produce sino que debe incorporar además la calidad del producto; en dicho caso la *productividad* sería la relación entre eficacia y eficiencia, donde la eficacia es hacer lo correcto y eficiencia es hacer las cosas correctamente (Chase y Aquilano, 1995).

⁵Con *sumativo* nos referimos a la acumulación de actividades académicas realizadas por el docente.

medio de las opiniones de los alumnos vertidas en los cuestionarios de evaluación al final de los periodos académicos.

Esta asociación entre desempeño docente y su evaluación por parte de los estudiantes ha traído consigo un proceso que no hace una representación real, dado que la información vertida en los cuestionarios mucho depende de cómo fueron evaluados en el curso los alumnos. Por otro lado, en los programas por estímulos⁶ pueden resultar atractivos y benéficos pero una de sus limitaciones está asociada con la motivación extrínseca, con una recompensa.

Etzioni (1961) señala que el poder remunerativo implica acatamiento calculado de la tarea. ¿Qué tanto me conviene hacer esto o aquello? ¿Cuánto dinero o puntos me darán? La remuneración está asociada con la motivación extrínseca (Ryan y Deci, 2000). La motivación extrínseca despoja al docente de su poder de autodeterminación o autonomía, uno de los valores profesionales más enraizados en la profesión académica desde la universidad medieval.

Es posible que el resultado de la evaluación permita decidir cuándo al docente se le asciende o no se le contrata en función de los resultados que obtuvo. Está aún por demostrarse el impacto de la evaluación de los docentes respecto al aumento de la calidad de la enseñanza y del aprendizaje en las instituciones de nivel superior (Rueda, 2004).

A continuación se muestra el caso de estudio en una escuela del Instituto Politécnico Nacional.

Caso de estudio realizado en el Instituto Politécnico Nacional

La encuesta se tomó una muestra de 50 docentes de diferentes academias de una escuela del IPN, siendo aproximadamente 201 docentes basificados. Por lo que la muestra tomada estaría abarcando aproximadamente a una cuarta parte de los docentes de base.

La encuesta consistió en una entrevista individual donde los docentes llenaron el instrumento utilizado que en este caso fue el cuestionario. Por petición de los mismos encuestados la identidad de cada uno queda en anonimato. Teniendo como finalidad de la encuesta conocer la actitud que tienen los docentes ante las evaluaciones realizadas por los alumnos al finalizar los cursos.

Por otro lado, también se realizó una encuesta a alumnos de una de las carreras tomándose grupos de los últimos semestres. Se consideró una muestra de 95 estudiantes correspondientes a 3 grupos. Por seguridad de los propios estudiantes y a petición de ellos se consideran en anonimato los nombres de cada uno de ellos.

A continuación se muestran tanto el cuestionario realizado a los docentes como el aplicado a los alumnos.

Cuestionario realizado a docentes

1. ¿Consideras que las evaluaciones que realizan los estudiantes reflejan objetivamente el desempeño del docente o son resultado de su calificación puesta por el docente en el curso?
2. ¿Qué tanto peso consideras que los directivos le dan a esas evaluaciones realizadas por los alumnos?
3. ¿Consideras pertinente que el resultado de estas evaluaciones sean utilizadas para determinar si se te otorga tu constancia de evaluación docente para ser utilizadas en becas de desempeño académico?
4. ¿Consideras que el instrumento de evaluación está bien diseñado y mide realmente la calidad del docente en nuestra institución?
5. ¿Las evaluaciones realizadas por los estudiantes te han servido personalmente y/o profesionalmente para mejorar?
6. ¿Consideras que estas evaluaciones son producto de un control que tiene la institución sobre los docentes?

⁶Entendiendo esos estímulos como incentivos o recompensas proporcionadas al docente por su trabajo.

Encuesta realizada a alumnos

1. ¿Consideras que las evaluaciones que realizas a tus docentes cada semestre han servido para que las autoridades tomen cartas en el asunto?
2. ¿Consideras que las evaluaciones que realizas a tus docentes les han permitido mejorar su práctica docente?
3. ¿Has visto algún cambio en docentes a raíz de las evaluaciones que se realizan a los docentes?
4. ¿Alguna vez has evaluado a un docente según fueron tus evaluaciones en el curso?
5. ¿Consideras que las preguntas que se les realiza a ustedes como estudiantes ayudan realmente a determinar si un docente es buen o mal docente?

Para tener una referencia más clara sobre el instrumento de evaluación que es aplicado a los alumnos por la institución para evaluar al docente al final de cada semestre, se muestra a continuación los aspectos que contempla.

I. PUNTUALIDAD:

¿ASISTE A CLASES?

¿ES PUNTUAL?

¿CUMPLE CON EL HORARIO PROGRAMADO PARA CLASES?

¿CUMPLE CON EL HORARIO DE ASESORÍA EXTRACLASE?

II. DOMINIO DE LA ASIGNATURA:

¿DOMINA LOS CONTENIDOS?

¿UTILIZA DIVERSOS EJEMPLOS EN CADA TEMA?

¿APOYA A LOS ESTUDIANTES EN LA SOLUCIÓN DE DUDAS?

III. HABILIDAD DIDÁCTICA:

¿PROPONE VARIEDAD DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE?

¿ORGANIZA LOS TEMAS CON UNA SECUENCIA ADECUADA?

¿ESTIMULA LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y CRÍTICA DE LOS ESTUDIANTES?

¿TOMA EN CUENTA TUS CONOCIMIENTOS PARA DESARROLLAR LOS TEMAS?

¿SE INTEGRA CON LOS ESTUDIANTES EN LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE?

IV. DESARROLLO DEL PROGRAMA:

¿PRESENTÓ AL INICIO DEL CURSO SUS CONTENIDOS?

¿CUMPLIÓ CON LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA?

V. FORMA DE EVALUACIÓN:

¿EVALUÓ DE ACUERDO CON EL CONTENIDO TEMÁTICO VISTO EN EL CURSO?

¿EL GRADO DE DIFICULTAD DE LA EVALUACIÓN CORRESPONDE CON LO VISTO EN EL CURSO?

¿COMENTA OPORTUNAMENTE EL RESULTADO DE LAS EVALUACIONES?

VI. ACTITUD:

¿ES RESPETUOSO CON LOS ESTUDIANTES?

¿CONSIDERA LAS OPINIONES DE LOS ESTUDIANTES?

VII. OPINIÓN GENERAL:

¿RECOMENDARÍAS TOMAR UN CURSO CON EL DOCENTE?

El instrumento aplicado a docentes arrojó que el 60 % de los docentes opina que las evaluaciones que se les realizan, la mayoría de las ocasiones no son objetivas y que en la mayoría de las veces los estudiantes evalúan de acuerdo a cómo les fue evaluados a ellos en las materias. Esta aseveración fue confirmada cuando se obtuvieron los resultados del instrumento aplicado a los estudiantes, puesto que el 67 % de la muestra contestó que sí evalúan conforme les fue en el curso con el docente.

Quiere decir con esto que solo el 33 % admite ser honesto en evaluar a sus docentes de acuerdo a un desempeño desarrollado.

Otra pregunta planteada a los docentes tiene que ver con el peso que consideran que los directivos le dan a las evaluaciones realizadas por los alumnos. Obteniéndose los resultados mostrados a continuación:

Para responder a esta pregunta, se establecieron rangos de porcentajes en las evaluaciones para dar un peso de importancia.

El 84 % de los docentes considera que las autoridades le dan un peso muy pequeño de importancia a estas evaluaciones entre 21-40 %; es decir, no se llega ni siquiera a un 50 %. La importancia de la que hablamos tiene que ver con platicar con los docentes de sus resultados e intentar llegar a un acuerdo para remediar lo que se hizo mal, con quitar a un docente cuando realmente no puede dar la materia, entre otros. Esto dado por opiniones de los mismos docentes donde se hace ver que un docente mal evaluado sigue dando clases a pesar de ser mal evaluado, o en su defecto sigue con una mala actitud ante las quejas de los estudiantes.

Entonces la pregunta es: ¿Qué tan apropiado es que estas evaluaciones sí sean tomadas para limitar a los docentes que aspiran a tener ingresos extras (becas)? Sabiéndose de antemano que estas evaluaciones cuentan realmente con algo de verdad, tomando en consideración al 33 % de los estudiantes que admitieron decir la verdad al evaluar a los docentes que les impartieron clase; claro que no se debe perder de vista que aunque se diga la verdad todas estas respuestas están ligadas a una subjetividad personal del alumno.

Se sabe de antemano también que no es una regla que un docente que salga bien evaluado por lo tanto sea un buen docente, ni que se esté garantizando la calidad educativa en la institución dado que por otro lado muchos alumnos prefieren tener un lazo relajado y de amistad con el docente en vez de querer lograr un aprendizaje en la asignatura. Caso contrario: un docente pudo ser mal evaluado, ser buen docente, enseñar lo que tenía que enseñar pero los estudiantes consideraban que era muy exigente y por lo cual lo evalúan mal.

Para complementar esta pregunta realizada a los docentes se realizó una pregunta a los estudiantes, que tiene que ver con si consideran que las evaluaciones realizadas a los docentes al final de cada semestre han servido para mejorar la calidad educativa. Su respuesta fue que el 65 % opina que no han servido para que las autoridades les llamen la atención a sus docentes, ni para que los docentes traten de modificar o cambiar las cosas. Generalmente los resultados de las encuestas son dados al docente y es una decisión muy particular del docente si hace o no caso a las observaciones. Solo el 21 % de los estudiantes opinan que sí son tomadas en cuenta estas evaluaciones por las autoridades; el resto no contestó o dijo no saber.

La pregunta del cuestionario del docente que consiste en saber si como docente cree adecuado que el resultado de esas evaluaciones realizadas por los alumnos determine en un momento dado si se otorga o no la constancia de evaluación docente. El 70 % de los docentes considera que no deben ser tomados en cuenta debido a que es una evaluación muy subjetiva, mientras que el 30 % de los docentes de la muestra no supo contestar. Considerando que no es adecuado por la subjetividad del alumno con respecto a cada una de las preguntas del instrumento y, por otro lado, debido a que actualmente se está pidiendo más del 50 por ciento de los alumnos aprobados para poder extender las constancias, esto provocando que el docente decida pasar a los alumnos con el objetivo de obtener una constancia.

Estas acciones de cantidad de alumnos aprobados y las buenas calificaciones en los estudiantes puede influir para que el docente baje su nivel académico al momento de impartir su clase para lograr cumplir el porcentaje que se exige para la emisión de constancias. La pregunta es: ¿estas actitudes realmente están llevando a mejorar la calidad en las instituciones? Porque hay que recordar que una opción para los docentes es llevársela bien con los alumnos, abarcar menos del temario con tal de no verse afectados en sus becas, o con tal de no poner en riesgo su basificación en caso de ser interinos.

Por otro lado, a los estudiantes se les planteó en su cuestionario si consideraban que el cuestionario de evaluación que llenan a final de semestre ayuda realmente a determinar si es buen o mal docente.

El 48.42 % de los alumnos considera que las preguntas realizadas en la evaluación que se hace a los docentes al final del semestre no ayudan para determinar si es buen o mal docente; el 23.15 % opinó que sí determina si es bueno o malo; el 21.05 % determinó que no sabía; por último el 7.36 % no contestó la pregunta.

Otra pregunta realizada en el cuestionario de los docentes fue que si consideraba que el instrumento de evaluación estaba bien diseñado y que realmente medía la calidad del docente.

El 76 % de los docentes opina que el instrumento no está bien diseñado ya que no mide fielmente la calidad del docente; el 20 % opina que muy pocas veces se logra medir esto bien por todos los detalles ya mencionados; y el 4 % opina que no sabe.

También se les cuestionó a los docentes si las evaluaciones realizadas hacia ellos les han servido personalmente o profesionalmente para mejorar. Obteniéndose las siguientes respuestas: el 40 % de los docentes opina que rara vez hacen caso de los comentarios para mejorar ya sea personalmente o profesionalmente; el 30 % opina que algunas veces; mientras que el 20 % opina que nunca toman en consideración los comentarios ya que son muy subjetivos; y por último el 10 % no supo qué contestar.

Para complementar esta pregunta, en la encuesta de los alumnos se les preguntó si consideraban que las evaluaciones que realizan a los docentes han servido o les han permitido mejorar su práctica docente, y si han visto algún cambio en los docentes a raíz de las evaluaciones que se realizan. Teniéndose como respuesta lo siguiente:

El 55.78 % de los estudiantes considera que las evaluaciones docentes no han servido para mejorar la práctica docente de los docentes; el 33.68 % manifestó no saber si les ha servido o no para mejorar; el 8.42 % considera que sí les ha servido para mejorar y retroalimentarse a sí mismos; y solamente el 3.15 % no supo contestar la pregunta.

Con respecto a la pregunta de que si han visto cambios en los docentes a raíz de estas evaluaciones, podemos ver que es muy marcado que el 84.2 % de los estudiantes considera que no han existido cambios positivos en los docentes, mientras que 3.15 % considera que sí han existido cambios positivos en ellos; el otro 2.10 % no contestó la pregunta, mientras que 10.52 % decidió opinar que no sabían.

Por lo cual, estas respuestas dadas por los estudiantes de alguna manera confirman el hecho de que los estudiantes en su mayoría no ven reflejados cambios en los docentes porque ya anteriormente se vio que en su mayoría hay 40 % de docentes que rara vez hacen caso de los comentarios hechos por los estudiantes.

La última pregunta relacionada con el cuestionario de los docentes tiene que ver con el punto de vista de los docentes con respecto a si consideran a estas evaluaciones una manera de controlar a los docentes por parte de la institución.

Se observa como respuesta de los docentes que el 64 % considera que las evaluaciones realizadas por los estudiantes siempre serán un tipo de control que pueden utilizar los administrativos en contra, ya que a partir de éstas evaluaciones pueden determinar si le dan o no más grupos a un docente, si lo basifican o no en caso de ser interinos. Pero sobre todo es un control que llevan sobre los docentes con respecto a las constancias que se otorgan al docente para que puedan ser medidas en becas de desempeño.

Por otro lado existe el temor de los docentes de poder ser evidenciados en aspectos que a lo mejor no dominan; también existe preocupación en ellos al sentirse comparados entre los mismos compañeros aun siendo de distintas áreas.

Conclusiones

Para que la evaluación mejore la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, una de las primeras condiciones que se debe cubrir tiene que ver con la aclaración del propósito central de tal actividad. Y por otro, que los comentarios sirvan como retroalimentación para ir mejorando día a día el proceso de rediseñar los instrumentos y tomar acciones ante los problemas detectados.

Es cierto que la evaluación tiene poder para influir de forma positiva en la educación, pero para ello será necesario que en las escuelas se prioricen sus funciones pedagógicas y formativas, antes que las funciones de control administrativo. Tomando en cuenta que una buena evaluación, bien entendida y mejor practicada, puede convertirse en el punto clave para encontrar los horizontes hacia una verdadera cultura de la evaluación.

Si bien es cierto que regularmente se justifica la evaluación de los docentes como recurso para mejorar la calidad educativa, en los hechos dichas acciones han contribuido más bien a compensar el nivel salarial de los evaluados o han tenido el propósito de cumplir con algún requerimiento administrativo, sin que se apuntalen evidencias de una progresión en la interacción de docentes y estudiantes a favor del aprendizaje.

La evaluación regularmente ha sido parte fundamental de la planeación educativa; sin embargo, no es sino al final de los años ochenta en México, cuando adquiere dimensiones de relevancia especial, ya que surge como instrumento para mejorar la calidad del sistema escolar, como medio para tener

acceso a distintos programas de compensación salarial para el personal académico y como condición para obtener recursos económicos adicionales a nivel institucional.

No hay que perder de vista que aunque esta evaluación implica el estar rindiendo cuentas de todo, los beneficios que se obtienen son muchos para aquellas instituciones que se empeñan por mantener y agrandar cada día la calidad en la educación.

Lo que es verdad es que los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional y que con esas evaluaciones realizadas tenderán a comportarse y actuar de forma tal que les garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que el sistema de evaluación proponga.

Concluimos entonces que la evaluación docente desde el punto de vista de los docentes no se está llevando a cabo con los instrumentos adecuados, provocando la toma de decisiones que afectan a los docentes, y también que ellos se sientan controlados por la misma institución.

Además, causan con ello estrés al sentir preocupación de si alcanzarán o no obtener las becas que ellos solicitan como parte de desempeño académico. Y por otro lado, se sienten preocupados al pensar las acciones que los administrativos pudieran tomar ante estos resultados.

Del cuestionario aplicado a los estudiantes se pudiera decir que muchas preguntas son muy subjetivas. Por ejemplo: ¿domina el docente los contenidos? La pregunta va más allá: ¿Puede el alumno tener la facultad de determinar si un docente domina o no los contenidos de una asignatura? Quizás sería bueno pensar que puede dominarlos pero no se da a entender o no tiene la didáctica como para transmitir los conocimientos. O también la pregunta que se les hace de si el docente se integra con las actividades de aprendizaje; esta pregunta no puede ser integral para todo el grupo, porque habrá alumnos que sí hayan tenido la necesidad de trabajar las actividades con el profesor como habrá otros que no.

Así como las preguntas expuestas anteriormente, hay muchas otras que permiten conocer si el docente está cumpliendo con sus responsabilidades pero que aun a pesar de todo no miden la competencia de un docente en cuanto a si está bien preparado, cuenta con valores, etc.

Las encuestas muestran que las evaluaciones que realizan los estudiantes a los docentes no son lo suficientemente objetivas como para determinar si un docente tiene calidad o no dentro de las instituciones educativas y, por otro lado, cuando se les preguntó a los alumnos si han evaluado alguna vez al docente según como les haya ido en la asignatura, más del 50 % contestó que sí, lo cual significa que cuando evalúan muchas veces mienten en sus respuestas al cuestionario. Estas situaciones se presentan con más frecuencia debido a que un error que se ha cometido es realizar estas evaluaciones muy cerca y después del último examen departamental. Con esto no quiere decir que si lo alejamos del último examen vayamos a garantizar que evalúen con objetividad y sinceridad los estudiantes, pero quizá se obtuvieran diferentes resultados.

Por otro lado, el 84 % de los docentes considera que los directivos le dan un peso a las evaluaciones del docente en porcentaje del 21 al 40 %, debido a que si hay docentes que salen mal evaluados, muy pocas veces son llamados por los directivos para revisar esas deficiencias y fortalecer las deficiencias que se detectaron mediante la evaluación.

También algo que se obtuvo es que el 70 % de la muestra de docentes considera que la cantidad de alumnos aprobados en una asignatura no equivale a tener calidad y consideran que el resultado de esas evaluaciones no tendría por qué determinar si se les da la constancia de evaluación o no. Y mucho menos que influyan estas evaluaciones en las becas de desempeño a las que puede aspirar todo docente en el instituto.

Por último, reconocen los docentes que este tipo de control o fiscalización realizada tanto a los docentes como a las instituciones juega un papel importante y, sobre todo, para poder destinar bien los recursos financieros destinados a la propia institución con las acreditaciones, como a los docentes con las becas que les son otorgadas. Sin embargo, consideran que los instrumentos de evaluación deben ser cambiados de manera que sean un instrumento más cercano a la realidad y que evalúen realmente lo que se necesita evaluar. Y para ello es necesario tener retroalimentación en todos los aspectos, pero tener la conciencia de que sea factible estar actualizando los instrumentos de evaluación.

Bibliografía

- Chase, Aquilano (1995). Dirección y Administración de la Producción y de las Operaciones. Ed. Irwin.
- Bogarin, R. e. (2008). Informe de auditoría externa al fondo de aportaciones para la educación básica y normal (FAEB) comisión de educación pública y servicios educativos. México, D.F.
- De Vicente, P. (2002). *“Desarrollo profesional del docente en un modelo colaborativo de evaluación”*, Bilbao: Universidad de Deusto, Instituto de Ciencias de la Educación.
- Diputados, Cámara de (2008), Ley de fiscalización superior de la federación, publicado en el diario oficial de la federación el 20 junio del 2008, págs. 1-30.
- Etzioni, Amitai (1961). *Complex organizations*. Nueva York: The Free Press.
- García, G. J. (2008). *“El proceso perverso de la evaluación de la docencia en las universidades: Un balance inicial y apuntes para mejorarlo”*. Reencuentro núm. 53, págs. 9-19.
- Malo, S. (1998). *“La experiencia mexicana de evaluación de la calidad”* en la calidad en la educación superior en México: una comparación internacional. págs. 113-130.
- Marcelo, C. (1999). *“Formación del profesorado para el cambio educativo”*. Ediciones Universitarias de Barcelona. Barcelona.
- Murillo, P. (1999). *El aprendizaje del profesorado y los procesos de cambio*. Sevilla: Mergabulum Edición y Comunicación.
- Prado, D. J. (2003). *“Los nuevos mecanismos relacionales de financiación de la educación universitaria pública: la aplicación del contrato-programa en España”*. *Revista de la Educación Superior*, vol. 32 núm. 126.
- Rojas, W. V. (2009). *“Actitud Docente hacia la Evaluación Educativa”*. REDIES, Vol. Núm. 1, págs. 27-49.
- Rueda, M. (2004). *“La evaluación de la relación educativa en la universidad”*. Vol. 6 núm. 2. Recuperado el 30 de Marzo de 2010, de <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-rueda.html>
- Rueda Beltrán (2011). *“La evaluación de los docentes, elemento sustantivo en la educación”*, Perfiles Educativos, vol. 33, núm. 133, IISUE-UNAM.
- Rueda, M. y Díaz Barriga Arceo, F. (Compiladores) (2000). *Evaluación de la docencia. Perspectivas actuales*. México: Paidós.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). *“Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions”*. *Contemporary Educational Psychology*, 25, p. 54-67.
- Scriven, M. (1995). *“Student ratings offer useful input to teacher evaluations”*. *Practical assessment & Evaluation*. Vol. 4 núm. 2.
- Sproule, R. (2000). Student evaluations of teaching: A methodological critique of conventional practices. *Educational Policy Analysis Archives*. Vol. 8 núm. 50. Disponible en <http://epaaa.asu.edu/v8n50.html>.
- Zorrilla, J. (1998). *“Aseguramiento de la calidad en la Educación Superior en México, en la calidad en la educación superior en México: Una comparación”*. UNAM-Porrúa, México.