



# OPINIONES DEL PROFESORADO SOBRE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE MÉXICO

**CARLOS ANTONIO VALLE CASTILLO**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN  
carlosvalle451@gmail.com

**PEDRO SÁNCHEZ ESCOBEDO**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN  
psanchez@uady.mx

**JAVIER VALES GARCÍA**

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA  
Javier.vales@itson.edu.mx

## RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo describir las opiniones que los profesores de una universidad pública del sureste de México tienen acerca de cómo se evalúa su trabajo docente a partir de los cinco roles que desempeñan: docencia, gestión, tutoría, supervisión y difusión del conocimiento. A través de una encuesta en línea se preguntó a los docentes de una universidad mexicana, sobre el grado de aceptación hacia los diferentes criterios que sirve para evaluar su trabajo. Los resultados permiten ver que los profesores encuestados están satisfechos con los criterios que se usan para evaluar los diferentes roles que desempeñan; sin embargo, existe un desacuerdo significativo en lo que respecta a la participación de autoridades institucionales o externas en la designación de estos criterios.

**Palabras clave:** Docencia, evaluación, educación superior, roles docentes

## INTRODUCCIÓN

A pesar de que diversas investigaciones indican que los sistemas de evaluación generados a nivel nacional e institucional, no se obtienen los resultados esperados (Díaz Barriga, 2008), a





principios del 2013 se proponen en la universidad objeto de estudio, un proyecto para la evaluación y permanencia para su personal docente con características muy similares a las de otras evaluaciones a las que ya son sometidos los profesores a través de organismos externos; este nuevo sistema corre el riesgo de establecerse como un mecanismo para el control y la rendición de cuentas por parte de las autoridades administrativas, o para la búsqueda constante de apoyos económicos para el docente evaluado, sin que ésta repercuta de manera directa en su desempeño frente a sus alumnos; esto debido a que no se conoce la opinión del docente acerca de los procesos de evaluación a los que son sometidos, tanto por parte de la universidad como por organismos externos.

De ahí la importancia de realizar un estudio de carácter exploratorio, que permita a los directivos tomar mejores decisiones respecto a los sistemas de evaluación, así como hacer que los docentes se sientan escuchados y participen en la creación de estrategias que ayuden a perfeccionar su labor en las aulas.

El presente estudio tiene como objetivo describir las opiniones que los profesores universitarios tienen acerca de la cómo se evalúa su trabajo docente, a partir de los cinco roles que desempeñan: docencia, gestión, tutoría, supervisión y difusión del conocimiento.

## **EVALUACIÓN DEL PROFESOR UNIVERSITARIO**

Las instituciones de educación superior en México, han generado mecanismos para evaluar las diferentes acciones y a los diversos actores importantes involucrados en el logro de la calidad esperada. “Así, la evaluación se ha constituido en un mecanismo de regulación fundamental del trabajo de los profesores e investigadores de las universidades públicas” (Ibarra Colado & Porter Galeta, 2007, p. 142).

Para Gómez-Villegas (2000) la calidad de las universidades se sustenta fundamentalmente en el grado de consolidación y preparación de su planta académica; por lo tanto, la evaluación significa emitir juicios de valor sobre el compromiso, dedicación y calidad con los que uno de los actores centrales de la vida de las instituciones de educación, el docente, asume en el cumplimiento de todas sus actividades sustantivas del quehacer universitario, sobre





su formación y preparación y la capacidad que tenga para realizar funciones de docencia, investigación, servicio, así como la preservación y transmisión de la cultura.

Al respecto, Rueda y Rodríguez (1996) señalan que es necesario diferenciar dos grandes aspectos que integran la evaluación del desempeño académico. Uno se refiere a aquellas actividades relacionadas con la investigación, tutorías, acciones de servicio en las que participa el personal académico; el segundo, a todas aquellas formas en las que se llevan a cabo las diversas modalidades del proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **PROGRAMAS DE EVALUACIÓN DOCENTE A NIVEL NACIONAL**

Según Díaz Barriga (2008) a partir de 1990, a través de la generación de políticas de modernización se impulsó de manera decidida la generalización de acciones de evaluación para todo el sistema educativo; se establecieron estrategias de evaluación de las instituciones, de programas y actores (académicos y estudiantes).

A nivel nacional, fueron varios los programas creados con el fin de evaluar y de alguna manera generar estímulos al personal académico de las universidades. Como se puede observar en la tabla 1, son sólo dos de estos programas los que siguen vigentes hasta el día de hoy y que tienen como objetivo la evaluación del docente en la generalidad de sus actividades (docencia, tutorías, gestión, administración, investigación, entre otras, que dependen de cada universidad); sin embargo, esta evaluación no repercute de manera directa en su función docente, ya que no existe una retroalimentación. Por otro lado, es necesario señalar que los resultados de estos procesos de evaluación sirven para la obtención de apoyo económico para el docente.

## **ROLES DEL PROFESOR UNIVERSITARIO**

Independientemente del objetivo de la evaluación y los beneficios (económicos o no) que obtengan los profesores, y tomando en cuenta las consideraciones asociadas a los campos disciplinarios, para que la evaluación se justa, esta debe contemplar las diferentes responsabilidades que tienen los docentes.

Con el afán de extender este principio de evaluación diferencial con base a las responsabilidades de los diferentes roles docentes en la universidad, en este trabajo, se definen cinco roles fundamentales del profesor universitario, tres de ellos considerados como roles docentes por su interacción directa con el alumno y dos de ellos no docentes, pero vitales para





la vida académica y prestigio de la institución (Sánchez & Valle, 2015), los cuales se describen a continuación.

- *Instructor*, como docente frente a grupo en un aula o laboratorio.
- *Tutor*, en actividades esencialmente individuales o con pequeños grupos con la finalidad de desarrollar actividades de aprendizaje asociadas a un producto terminal.
- *Supervisor de prácticas profesionales*, en escenarios reales de trabajo y enfocados a desarrollar competencias laborales en el alumno.
- *Gestor*, participando en los procesos académico-administrativos de la institución, como la pertenencia a cuerpos colegiados, cuerpos académicos y otras actividades de planificación y toma de decisiones colegiadas.
- *Generador y difusor del conocimiento*, participando en proyectos de investigación, publicando libros, capítulos de libros y artículos de investigación y difusión.

Estos roles no son mutuamente excluyentes y dependen del tipo de contrato o nombramiento del profesor, de las responsabilidades asignadas por la autoridad y de los tiempos y grado de evaluación de las dependencias, entre otros.

## **LA EVALUACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA**

La institución objeto del presente estudio, en su Modelo Educativo para la Formación Integral (UADY, 2012), pretende una evaluación docente con los siguientes objetivos:

- Promover la evaluación del desempeño del profesorado en términos del “Perfil del profesor universitario”.
- Favorecer la evaluación del desempeño del profesorado como un medio para mejorar su práctica docente.
- Considerar el desarrollo de las competencias del estudiantado como evidencia del desempeño del profesorado.
- Promover una evaluación del profesorado desde diferentes perspectivas: por los estudiantes, de pares, de los propios profesores y de la administración de la dependencia.

A pesar de tener objetivos claros, en lo que respecta a la evaluación, hasta este momento, de manera interna en la universidad estudiada, sólo se ha realizado dos tipos de evaluación; la





llamada “evaluación de la práctica docente”, cuyo objetivo es conocer la percepción que los estudiantes tienen del desempeño de sus profesores, así como el de contribuir en el desarrollo e implementación de estrategias de mejora en la formación de los profesores universitarios, la cual se realiza a través de un cuestionario aplicado al finalizar el semestre (UADY, 2013). La retroalimentación de esta evaluación no es obligatoria y depende de cada profesor.

Otra evaluación que realiza la universidad a sus maestros, es la que corresponde al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, y cuyos recursos económicos son otorgados a los docentes a partir del presupuesto asignado por la Secretaría de Educación Pública. El sistema de calificación es mediante un puntaje otorgado a la productividad del docente, que determinará el nivel al que corresponden los académicos y del cual depende el estímulo al que el docente es acreedor.

## **METODOLOGÍA**

El presente estudio tiene fundamento en la metodología cuantitativa de investigación, ya que se trata de un trabajo exploratorio para tener un acercamiento a los puntos de vista que los profesores universitarios tienen acerca de los sistemas de evaluación a los que son sometidos.

La técnica elegida para recopilar la información fue la encuesta, a través de un cuestionario en línea que contenía preguntas dicotómicas y en escala Likert, y cuyo acceso fue a través de un link enviado a los profesores de la universidad estudiada, con ayuda del departamento de Tecnologías de la Información de la institución.

Se obtuvo un total de 113 casos; en relación a esto, es importante señalar que durante el tiempo destinado a la recepción de respuestas, la universidad objeto de estudio se encontraba en un periodo de transición de rectoría, por lo que algunos profesores manifestaron su inconformidad con el cuestionario enviado, argumentando que sus respuestas serían usadas para tomar acciones en cuanto a su labor; sin embargo, se tomó la decisión de llevar a cabo análisis estadísticos y comparativos de las encuestas respondidas, para tener un panorama general de las opiniones. A continuación se presentan los resultados encontrados.





## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### CARACTERÍSTICAS DE LOS ENCUESTADOS

Del total de profesores que respondieron la encuesta, el 61.1% eran del género masculino; las edades oscilaban entre los 25 y 70 años, con un promedio de 47.4 años. El 46.9% de los profesores contaban con perfil PRODEP y el 23.9% era miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y el 37.2% contaban con Beca del Programa de Estímulos al Desempeño Docente. Tan sólo el 8% de los encuestados era funcionario universitario. El 69.9% tenía contrato definitivo, el 24.8% contrato temporal, el 2.7% estaba en periodo de estabilidad y otro 2.7% cobraba por honorarios.

### INSTRUCCIÓN

Del total de encuestados, el 98.2% manifestó realizar actividades de instrucción, es decir, es responsable de al menos una asignatura en el aula, siendo la actividad que más profesores encuestados realizan. La tabla 2 indica los puntajes de respuesta obtenidos para la sección correspondiente a la evaluación que realizan los alumnos acerca del desempeño de sus docentes al finalizar el curso.

En este rubro, los profesores manifestaron que son ellos los que deben tener el control de los criterios y preguntas incluidas. También se observó un alto porcentaje de aceptación en que los resultados no sirvan para la toma de decisiones administrativas, como recontractar o despedir al profesor, pero sí para la mejora de la práctica, mediante una retroalimentación; es decir, esta evaluación de la cual los alumnos son responsables, debe tener más un carácter formativo que sumativo. La mayoría de los docentes encuestados (84%) acepta que la evaluación por los alumnos debe ser aplicada de manera sistemática, es decir, en tiempos regulares.

Para el caso de esta universidad, este tipo de evaluación se realiza al final de cada semestre, cuando los alumnos ya han recibido calificaciones, y de manera obligatoria como requisito para poder inscribirse al siguiente curso; esto puede afectar el resultado de la





evaluación, debido a que los alumnos podrían tener razones subjetivas para evaluar de manera negativa a sus profesores, por lo que el uso de esta para la toma de decisiones, sería arriesgado.

### **SUPERVISIÓN**

El 58.4% de los profesores encuestados realizaba actividades de supervisión, es decir, la asesoría a los estudiantes en escenarios reales de aprendizaje, siendo este rol el que menos docentes encuestados practican. En la tabla 3 se observa que los criterios con puntajes más altos, es decir, aquellos que los docentes consideran más importantes para la evaluación de su labor como supervisores son la retroalimentación y los informes que los estudiantes tienen acerca de su desempeño en campo; la comunicación con los profesionales que reciben a los alumnos y la opinión que el estudiante da respecto del apoyo del supervisor. El criterio que menos consideran importante es el de la asistencia a los campos laborales. En este sentido, parece ser que los profesores le dan más valor a una evaluación cualitativa de su trabajo como supervisores.

### **TUTORÍA**

La tutoría, entendida aquí como la asesoría de actividades de aprendizaje individual o en pequeños grupos de manera independiente, es el segundo rol que más realizan los docentes encuestados (85%). En la tabla 4 se observa que existe un puntaje considerable de aceptación con los tres criterios que comúnmente se usan para evaluar este rol: calidad de productos terminados (8.3), reportes de la comunicación con el alumno (7.4) y cantidad de productos terminados (7.0); se destaca una diferencia significativa entre los puntajes obtenidos para los criterios de calidad y cantidad de los productos resultados de la tutoría.

### **GESTIÓN**

El grupo de profesores que realiza actividades de gestión, es decir, aquellos que forman parte de un cuerpo académico, coordinan algún programa o realizan trabajo administrativo, corresponde a un 73.5% de los encuestados. Como se observa en la tabla 5, los profesores consideran que es más importante para la evaluación de este rol, la asistencia a reuniones, y en menor medida el grado de dificultad de las decisiones tomadas y el número de horas dedicadas a la gestión.





### **GENERADOR DE CONOCIMIENTO (INVESTIGADOR)**

El 69.9% de los encuestados realiza actividades de investigación y difusión, siendo la tercera actividad que los profesores de la universidad más realizan. En la tabla 6 se observa que el puntaje de aceptación para los criterios que se utilizan para evaluar el rol como investigadores, es menor que para los criterios de otros roles.

El puntaje más alto es el que refiere a la evaluación por pares (7.7), lo que indica que los profesores encuestados están de acuerdo con llevar a cabo este tipo de evaluación en lo que respecta a su rol como investigadores. En los demás puntajes, los puntajes están por debajo del 6.6, lo que indica un desacuerdo con que las autoridades, institucionales o externas, tengan cabida en lo que respecta a los criterios que sirven para evaluar este rol. Por ejemplo, los criterios que menos puntajes de aceptación obtuvieron fueron los referentes a la evaluación de la productividad por autoridades de la dependencia (5.8), la necesidad del aval de las autoridades institucionales en la participación de eventos (5.2) y el avala de las autoridades en las publicaciones (4.7). Un punto muy importante en el análisis de esta función, es que a pesar de que más de la mitad de los encuestados realiza actividades de investigación, no todos pertenecen al SIN; esto podría explicar los bajos puntajes de aceptación al cuestionarles sobre los criterios que utiliza el SNI para evaluar su productividad (6.2).

### **CONCLUSIONES**

Si bien los resultados nos dan un panorama general de aceptación por parte de los profesores respecto de los criterios que se utilizan para evaluar su trabajo docente, en los diversos roles que desempeñan, es claro que existe una tendencia negativa a la idea de dejar la evaluación y las decisiones basadas en los resultados a las autoridades tanto de la universidad como de las instituciones externas. Pues como señalan Rueda, Elizalde y Torquemada (2003), de la presencia mayoritaria de autoridades institucionales como promotoras de la evaluación, refuerza la idea de una mayor preocupación por el control de la actividad que por su mejora. Los resultados aquí presentados pueden ser útiles para la generación de proyectos de evaluación docente, vistos





como un proceso sistemático, continuo, integral e indispensable para contribuir a elevar la calidad de la educación en las universidades de México.

## TABLAS Y FIGURAS

**Tabla 1. Programas de evaluación docente a nivel nacional que existen actualmente en México**

Nombre del programa	Propósito	Instancia	Año de inicio	Resultados resumidos en financiamiento
Sistema Nacional de Investigadores (SNI)	Evaluar la producción de los investigadores y establecer un estímulo económico a su desempeño	CONACYT	1984	Sí
Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP/PRODEP)	Apoyar con becas para la obtención de grado y apoyar la infraestructura que requieren los académicos	S/SEP	1996	Sí

*Fuente: Díaz Barriga (2008, p. 26-27)*





**Tabla 2. Porcentaje de opiniones de los profesores acerca de la evaluación por alumnos**

Pregunta	Sí	%
¿Los resultados de estas encuestas sirven para retroalimentar la práctica?	9	9
¿El departamento o academia debe tener decisión sobre cuales preguntas incluir?	8	8
¿Estas encuestas deben aplicarse de manera sistemática al profesor?	4	8
¿El maestro debe tener decisión sobre las preguntas contenidas en la encuesta?	2	7
¿Los resultados de estas encuestas influyen para recontractar/despedir al profesor?	5	2

**Tabla 3. Puntaje ponderado (PP) de opiniones para evaluar el rol de supervisor (escala 0- 10)**

Pregunta	PP
----------	----





Retroalimentación a los estudiantes acerca de su desempeño	8.9
Informes de los estudiantes sobre su desempeño en el campo	8.9
Comunicación con los profesionales que reciben a los alumnos	8.6
Opinión de los estudiantes respecto del apoyo del supervisor	8.6
Asistencia a los campos laborales	8.2

**Tabla 4. Puntaje ponderado (PP) de opiniones para evaluar el rol de tutoría (escala 0- 10)**

Pregunta	PP
Calidad de productos terminados	8.3
Reportes de la comunicación con el alumno durante sus estudios.	7.4
Cantidad de productos terminados	7.0

**Tabla 5. Puntaje ponderado (PP) de opiniones para evaluar el rol de gestión (escala 0- 10)**

Pregunta	PP
Asistencia a reuniones	7.6
Grado de dificultad o nivel de las decisiones tomadas	7.0
Número de horas dedicadas a la gestión	6.5

**Tabla 6. Puntaje ponderado (PP) de opiniones para evaluar el rol de investigador (escala 0- 10)**

Pregunta	PP
Evaluación de pares	7.7





---

Evaluación por funcionarios	6.6
¿Qué tan de acuerdo está con los criterios del SNI?	6.2
¿Qué tan de acuerdo esta con los criterios de las comisiones dictaminadoras?	5.8
¿Las autoridades de su dependencia evalúan su productividad?	5.8
¿Participación en eventos académicos avalada por las autoridades de su institución?	5.2
¿Qué tan de acuerdo está en que sus publicaciones sean avaladas/aprobadas por las autoridades de su institución?	4.7

---





## **BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS**

- Díaz Barriga, Á. (2008). La era de la evaluación superior. El caso de México. En Díaz-Barriga, Ángel, C. Barrón Tirado, & F. Díaz-Barriga Arceo, Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana. Un estudio en las universidades públicas (págs. 21-38). México: ANUIES/IISUE/Plaza y Valdez Editores.
- Gómez-Villegas, G. (2000). Presentación. En ANUIES, Evaluación del desempeño del personal académico (págs. 9-12). México: ANUIES.
- Rueda Beltrán, M., & Rodríguez, L. (1996). La evaluación de la docencia en el posgrado de la UNAM. En M. Rueda Beltrán, & J. Nieto, La evaluación de la docencia universitaria (págs. 7-50). México: Facultad de Psicología de la UNAM.
- Rueda Beltrán, M., Elizalde Lora, L., & Torquemada González, A. (2003). La Evaluación de la Docencia en las Universidades Mexicanas. *Revista de la Educación Superior*, 32(127), 71-77.
- Sánchez, P., & Valle, C. (2015). Consideraciones normativas y legales respecto a la evaluación sumativa para fines de permanencia en las Universidades Públicas Mexicanas. Mérida: ANUIES.
- UADY. (2012). Modelo Educativo para la Formación Integral. Mérida: UADY.
- UADY. (10 de octubre de 2013). Comisión de Evaluación Académica. Recuperado de <http://www.cea.uady.mx/>

