

LA EVALUACIÓN Y META EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DESDE LA SOCIOFORMACIÓN

HAYDEÉ PARRA ACOSTA
ISABEL GUZMÁN IBARRA
RIGOBERTO MARÍN URIBE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

TEMÁTICA GENERAL: POLÍTICA Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN Y SU EVALUACIÓN, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA.

RESUMEN

La evaluación de la evaluación docente representa una obligación ética y científica, cuando se trata del bienestar de los demás (Scriven, 1991). El objetivo es mostrar el proceso de meta evaluación de la docencia que se desarrolla en la UACH a través de un proceso de investigación evaluativa con enfoque mixtos, en cuatro Etapas: 1. Desarrollo de un taller “sistematización de la evaluación de la docencia” 2. Aplicación de un cuestionario con 40 variables simples, dirigido a 379 docentes. 3 Autoevaluación con docentes, estudiantes y directivos a través de la matriz FODA y 4. Grupos de discusión con directivos. En el taller, resaltó que los docentes desconocen los resultados de la evaluación de la docencia, no se les brinda retroalimentación y se realiza desde un enfoque cuantitativo. Los resultados del cuestionario mostraron que más del 60% de los docentes están de acuerdo que el Sistema de Evaluación de la Docencia (SED) actual, responde a los fundamentos del modelo educativo institucional y que el sistema informático es de fácil acceso. No obstante, más del 23% de los docentes manifestaron desacuerdo con los instrumentos que utilizan, la difusión, objetividad y el empleo de los resultados. Ante ello, se propone generar un nuevo Sistema Integral de Evaluación de la Docencia por Competencias (SIEDCO) desde la socioformación, donde la práctica educativa es analizada desde el paradigma de la complejidad, con evidencias tangibles y un proceso meta cognitivo e interactivo para su transformación.

Palabras clave: Meta evaluación, Docencia, Educación superior y Formación Docente.

INTRODUCCIÓN

La evaluación docente en la educación superior es tema de discusión por su complejidad e impacto en la mejora de la calidad educativa. Ello ha propiciado que diversos investigadores se ocupen del tema, desde hace varios años: Scriven 1991, 2009; Whitman y Weiss, 1982, Marczely, 1992. Otros estudios son los de Abersu, 2003, Santos Guerra, 2004 y Tiana 2006.

Los profesores en educación superior, son evaluados para tomar decisiones acerca de su contratación, retención y promoción, así como su capacidad de no crear problemas (Whitman y Weiss, 1982).

En Europa 2005, un grupo de profesores universitarios integró la Red Nacional de Evaluación Formativa y Docencia Universitaria, para desarrollar sistemas e instrumentos de evaluación formativa en docencia y universitaria y la incorporación de metodologías docentes. (Vallés, Ureña, Ruiz, 2011).

En América Latina, la política de evaluación a la docencia es rechazada por utilizar instrumentos de carácter cuantitativo que califican el desempeño de los docentes. (Tenti, 2005 en Sánchez y Corte, 2015).

En México, donde también presenta inconformidades, predominan los cuestionarios de opinión de los estudiantes, docentes y autoridades para valorar el desempeño del profesor, con un modelo de docente y estudiante que poco corresponde con el tipo de enseñanza o la filosofía de la institución (Luna, 2000; Arbesú y Rueda, 2003 en Arbesú, 2004).

Es así que, la metaevaluación ha provocado un intenso diálogo para mejorar las prácticas de evaluación educativa. Se busca que las acciones estén acorde con los objetivos y las metas internacionales propuestas en materia de evaluación (Horbath y Gracia, 2014).

Ante ello, es importante que instituciones de educación superior como, la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) evalúen la evaluación de la docencia; es decir su Sistema de evaluación Docente con el propósito de replantearlo como un Sistema Integral de Evaluación de la Docencia por Competencias (SIEDCO), para contribuir al desarrollo profesional docente y a la mejora de la calidad educativa.

La evaluación de la docencia en la UACH se implementó en el año de 2006, mediante un sistema informático con tres cuestionarios: 1) Evaluación de la opinión de estudiantes, 2) Evaluación de directivos, y 3) Autoevaluación de docentes.

Después de 10 años de operación, acusa de diversos problemas, donde destacan dos vertientes:

1) La obligatoriedad de su empleo.

La exigencia de evaluación a los docentes para participar en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (ESDEPED), propicia un uso indiscriminado, mecánico y poco serio del sistema. Las autoridades evalúan a los docentes como una tarea inherente a sus funciones, no para retroalimentar las prácticas educativas.

2) La utilización de los resultados de la evaluación.

Los docentes desconocen los resultados de la evaluación y no se brinda realimentación. Se carece de un análisis sistemático de los resultados que contribuya a replantear los procesos de formación y actualización de los docentes para propiciar cambios en el quehacer educativo.

Por tal motivo, la Dirección Académica de la UACH, emprendió un proceso de meta evaluación de la docencia, con investigadores universitarios, mediante un proceso de investigación evaluativa, que toma como objeto de estudio a *la evaluación de la evaluación de la docencia*. Los resultados se emplearán para proponer nuevas rutas y estrategias en la evaluación de la docencia tendientes a que los profesores mejoren sus prácticas educativas.

Objetivo general:

Mostrar los resultados del proceso de metaevaluación de la docencia, donde se identifican logros y áreas de oportunidad que motivan el diseño de un Sistema Integral de Evaluación de la Docencia por Competencias desde el enfoque socioformativo.

DESARROLLO

Aspecto teórico:

El concepto de la meta-evaluación fue descrito por primera vez por Scriven (1969 en Scriven 2009). Es definida como la evaluación de la evaluación. Su complejidad consiste en identificar los criterios de evaluación ya que no existen estándares universalmente válidos de lo que se estime como la evaluación de la calidad (García, De la Vega, Martínez, Bugeda y Roca 2012).

Es conceptualizada como investigación sistemática para emitir un juicio acerca de la calidad, la relevancia y pertinencia de una evaluación. Consiste en analizar el proceso de evaluación, es decir, evaluar la evaluación (Elizalde et al., 2008).

Stufflebeam (2011) la define como un proceso que busca evaluar y describir una actividad de evaluación, así como también juzgarla bajo ciertos criterios que caracterizan a una “buena evaluación”. La meta evaluación, desde el enfoque socioformativo, enfatiza en la valoración de la práctica educativa desde la complejidad, mediante un proceso metacognitivo que incorpora cuatro procesos interdependientes: autovaloración, coevaluación, heterovaloración y metaevaluación. (Tobón, 2014 en Parra, Tobón y López, 2015). Lo cual implica realizarla en interacción con los actores involucrados. Asimismo, se caracteriza por ser integral, continua, sistemática, participativa y flexible. (Parra, Vázquez y Del Val, 2012).

Por lo que la evaluación del sistema de evaluación de la docencia, requiere planificarse con evidencias tangibles que informen adecuadamente de sus aciertos y debilidades como base para elaborar el plan de desarrollo profesional formativo. (Tejedor, 2016).

Método:

La meta evaluación se planteó en cuatro etapas a través de un proceso de investigación evaluativa con métodos mixtos donde se recolecta y analiza información cualitativa y cuantitativa (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014).

Etapa 1.- Consistió en curso taller, coordinado por expertos en docencia universitaria para sistematizar la experiencia en la evaluación de la docencia y diseñar el proceso metodológico de la meta evaluación mediante un proceso participativo con docentes universitarios.

Etapa 2.- Se realizó un estudio transversal donde se aplicó a una muestra representativa de 379 docentes universitarios, un cuestionario con alfa de Crombach de 0.943. Este instrumento integró 40 variables simples con escala Likert (1-5 Muy en desacuerdo a Muy de acuerdo). Las variables se agruparon en cinco componentes; resultado del análisis factorial: 1) El proceso de evaluación y el modelo educativo, 2) Periodo de evaluación y difusión, 3) Objetividad de los resultados, 4) Sistema informático, 5) Empleo de los resultados. Ello implicó un reacomodo distinto de las variables. (Ver tablas 1-5).

El análisis descriptivo de la información se realizó a través de frecuencias y porcentajes para identificar las tendencias de los docentes respecto a la evaluación de la docencia.

Etapa 3.- Consiste en un proceso de autoevaluación en cada una de las Unidades Académicas de la UACH mediante la aplicación de la matriz FODA. Esto para identificar de forma interactiva las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del SED actual, con la participación de: docentes, estudiantes y directivos y proponer los elementos del nuevo Sistema Integral de Evaluación de la Docencia por Competencias (SIEDCO).

Etapa 4.- A partir de los resultados de la Etapa 2, se realizarán grupos de discusión con autoridades académicas de las Unidades Académicas, responsables de la evaluación docente, para precisar las limitaciones del SED y proponer alternativas de cambio y de transformación.

El procesamiento de la información de las Etapas 3 y 4 se realizará con base en los aportes de Rodríguez Gómez et. al. (1996); Guzmán y Alvarado (2009) con la siguiente secuencia de pasos:

1. Preparación y organización de la información recuperada.
2. Reducción de datos.
3. Interpretación de los datos para obtener conclusiones.
4. Presentación de hallazgos.

Se aplicará software ATLAS. ti versión 8 para el análisis de datos.

Resultados parciales

En esta ponencia se da a conocer los resultados de la Etapa 1 y 2 del proceso de metaevaluación. Las Etapas 3 y 4 se encuentran en desarrollo.

Etapas 1. Taller “sistematización de la evaluación de la docencia”

El taller tuvo una duración de 25 horas, asistieron 15 docentes aprox., de las Facultades de: Artes, Ciencias Agrícolas y Forestales, Ciencias Químicas, Contaduría y Administración, Ciencias de la Cultura Física, Enfermería y Nutriología, Filosofía y Letras, Ingeniería, Medicina y Ciencia Biomédicas, Odontología y Zootecnia y Ecología.

Los contenidos que se abordaron fueron los siguientes:

- Punto de partida. Compartir su experiencia sobre la evaluación de la docencia.
- Sobre el proceso global de aplicación del SED. Las preguntas iniciales.
- Recuperación del proceso vivido
- La reflexión de fondo
- Efectos de la meta evaluación y viabilidad del Plan de Mejora. Los puntos de llegada.

Estos contenidos se fueron modificando por la dinámica y reflexión a fondo que se generó en los participantes.

Respecto a compartir su experiencia.- los participantes expresaron acuerdos y desacuerdos respecto al SED que se desarrolla actualmente en la UACH, resaltando:

- En la obtención de información del desempeño docente, afirman que sólo se realiza a través de cuestionarios que no propician la reflexión de la práctica docente.
- Los resultados no logran evidenciar, los logros alcanzados, así como los aspectos a seguir mejorando.
- No hay un sistema de evaluación, sólo hay instrumentos de evaluación.
- Un sistema tiene cuatro áreas: principios, criterios, indicadores y cada indicador tiene verificador y este no cumple con ello.
- No es objetiva la evaluación ya que se utiliza para el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (ESDEPED) no para la mejora docente.
- La evaluación, sinónimo de dinero.
- Se evalúa por evaluar sin reflexionar sobre la importancia de hacerlo para mejorar la calidad educativa.
- La evaluación de los estudiantes en algunos casos es injusta y contradictoria.
- Se carece de publicación de resultados.

Es perceptible que el proceso de evaluación del profesorado atañe al propósito de la misma; la cual puede realizarse para impulsar el desarrollo profesional o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo debido a las desviaciones de la evaluación y sus consecuencias para los docentes (Tejedor, 2003 en Tejedor, 2016).

Asimismo, se observó que algunos docentes participantes, desconocen cómo obtener los resultados del sistema y el análisis de los mismos.

- “No sabía que el sistema arrojara resultados”
- “Los resultados no son analizados a nivel institucional y no se brinda retroalimentación a los docentes”
- “Hay secretarios académicos que no realizan la evaluación del docente ni propician la autoevaluación se lo delegan a otros administrativos”

Concluyendo que la evaluación se realiza sólo como trámite administrativo. Descuidando con ello, el objetivo de la evaluación de la docencia, la mejora de la calidad educativa.

Etapa 11. Resultados de la aplicación del cuestionario

El cuestionario se envió a través de un formulario de Google ® a 1036 docentes de la UACH de los cuales dieron respuesta 379 docentes, de las quince facultades adscritas a esta universidad. Los resultados descriptivos se dan a conocer través de los cinco componentes del SED extraídos a través de análisis factorial:

1) El proceso de evaluación docente y el modelo educativo

El 62% (233/379) de los docentes están de acuerdo que el SED actual, responde a los fundamentos del Modelo Educativo de la UACH y el 62.3% (236/3789) que el proceso de evaluación docente es congruente con este Modelo. En cambio el 31.66% (120/379) están en desacuerdo que el (SED) emplea portafolios que evidencian la práctica docente y el 29.2% (110/379) que el sistema de evaluación emplea diversas estrategias e instrumentos. (Tabla1).

Esta área de oportunidad del proceso de evaluación, coincide con la opinión de los docentes en el taller, quienes manifestaron que la evaluación docente se realiza sólo a través de cuestionarios que por su estructura no propicia la reflexión. Instrumento que si bien pueden coincidir con el Modelo Educativo poco corresponde con el tipo de enseñanza o la filosofía de la institución (Luna, 2000; Arbesú y Rueda, 2003 en Arbesú, 2004).

2) Periodo de evaluación y difusión.

Más del 80% de los docentes (312/ 379) están de acuerdo en realizar la evaluación docente cada semestre, ya que brinda al profesor información reciente sobre su trabajo; también están de acuerdo en que la evaluación requiere del anonimato de parte del estudiante, a fin de que valore al profesor sin que afecte su relación con él; asimismo están de acuerdo, que la universidad podría utilizar más estrategias para difundir el proceso de evaluación docente y sus resultados. Sin embargo, el 23.2% (88/ 379) de los docentes están en desacuerdo en que la universidad se preocupa por informar

oportunamente sobre el proceso de evaluación. Lo cual refleja problemas en la difusión oportuna de los resultados (Tabla 2).

Este análisis también coincide con lo expuesto por los participantes del taller, cuando mencionaron que “no sabían que el sistema arrojara resultados”. Por lo que requiere integrarse como un sistema integral continuo, participativo y flexible (Parra et, al., 2012) que mediante evidencias tangibles informe adecuadamente a los docentes de sus aciertos y debilidades. (Tejedor, 2016).

3) Objetividad de los resultados.

Resaltó que el 57% de los docentes (216/379), están de acuerdo en que realizar la evaluación docente como prerrequisito para el proceso de inscripción de los estudiantes es una condición que puede sesgar los resultados. No obstante, el 28.2 % de los docentes (107/379) están en desacuerdo en que obligar a los estudiantes a participar en el proceso de evaluación afecta la objetividad de los resultados. (Tabla 3). Si bien el porcentaje no es representativo, es evidente que para algunos la objetividad de la evaluación pasa a segundo plano ante su obligatoriedad para participar en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente.

4) Sistema informático.

El 80.7% de los docentes están de acuerdo en que el acceso al sistema informático de evaluación docente es fácil; no obstante el 32.72% de los docentes (124/ 379) está en desacuerdo en que los documentos que reglamentan la evaluación docente en la universidad son conocidos por los profesores. (Tabla 4) Si bien no existen estándares universales (García et al., 2012), el SED requiere contar con sustento teórico y lineamientos que normen su aplicación.

5) Empleo de los resultados.

Un alto porcentaje de docentes 67% (256/379) está de acuerdo que los resultados del SED permiten identificar necesidades de actualización docente. Asimismo, el 55.7% (211/379) de los docentes están en desacuerdo en que los cargos de mayor responsabilidad son ocupados por profesores con los mejores resultados. (Tabla5). Lo cual significa que la evaluación no es utilizada para la promoción, como actualmente se utiliza en la educación obligatoria. Donde los métodos e instrumentos de evaluación están destinados a medir las capacidades y aptitudes de quienes aspiran a ingresar al magisterio, así como de quienes se proponen obtener el ascenso. (INEE, 2017).

CONCLUSIONES

Evaluar el desempeño docente, es una tarea compleja debido a los múltiples factores que en ella intervienen y que aún no han sido resueltos. Es por ello que este proceso de meta evaluación, se realiza mediante un proceso de investigación evaluativa con métodos mixtos.

Los resultados del taller evidenciaron que el sistema de evaluación de la docencia actual, se realiza sólo a través de cuestionarios, por lo que los docentes consideran que no hay un sistema objetivo de evaluación, solo instrumentos de evaluación. Otra carencia, es el uso que se le da a los resultados, los cuales no se dan a conocer de forma sistemática y contribuyen más a incrementar el ingreso salarial que a mejorar el desempeño docente.

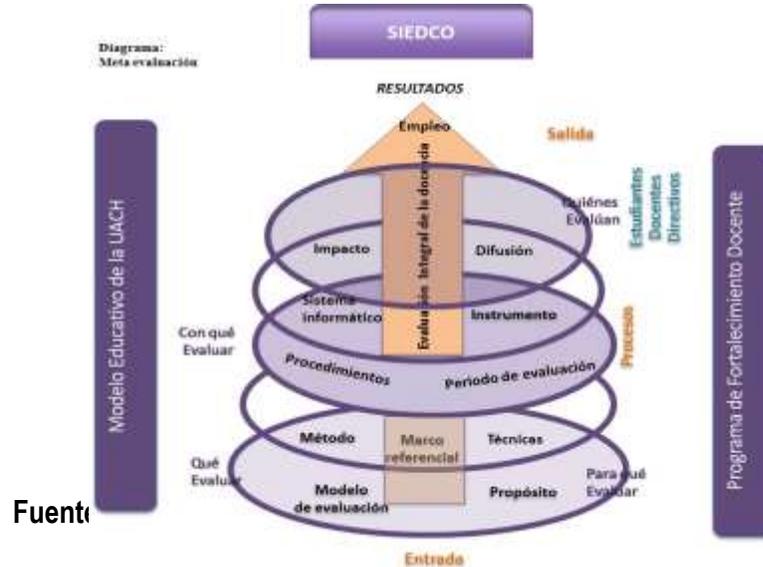
Los resultados más relevantes de la aplicación del cuestionario, fue la alta percepción que se tiene de la evaluación docente. Los docentes consideran que existe congruencia entre el sistema de evaluación actual de la docencia y el Modelo Educativo por Competencias. Asimismo, están de acuerdo que el proceso de evaluación sirve para mejorar la práctica docente, lo cual es un logro. No obstante, están en desacuerdo con no utilizar instrumentos diversos.

Si bien, la objetividad de la evaluación no es relevante para algunos docentes ante la obligatoriedad de la misma para participar en el ESDEPED; están de acuerdo en que los resultados deben orientarse a la formación y actualización de los docentes.

Es así que los resultados de la meta evaluación, se orientarán al diseño del SIEDCO, con diversas técnicas e instrumentos, que permita la retroalimentación oportuna del desempeño docente acorde al contexto socioeducativo global de la educación superior y contribuya al fortalecimiento continuo del programa de formación y actualización docente desde el enfoque socioformativo.

TABLAS Y FIGURAS:

Diagrama meta evaluación:



Fuente

Tabla1. El proceso y modelo de evaluación

No.	Pregunta	<i>Muy en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>No se o indeciso</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Muy de Acuerdo</i>
		<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379(%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>
1	El modelo de evaluación docente de la UACH es similar al de otras universidades.	10 (2.6)	28 (7.4)	171 (45.1)	141(37.2)	29(7.7)
2	El proceso de evaluación docente es adecuado para sus necesidades.	21(5.5)	79 (20.8)	61(16.1)	175(46.2)	43(11.3)
3	El proceso de evaluación docente es congruente con lo que plantea el modelo educativo de la UACH.	17(4.5)	68(17.9)	59(15.6)	175 (46.2)	60(15.8)
4	El sistema de evaluación docente responde a los componentes que fundamentan el modelo educativo de la UACH.	16(4.2)	57(15)	70(18.5)	178(47)	58(15.3)

5	El sistema de evaluación docente es congruente con el programa de formación de profesores.	24(6.33)	77(20.32)	73(19.26)	164(43.27)	41(10.8)
6	El sistema de evaluación emplea diversas estrategias e instrumentos.	29(7.65)	81(21.37)	66(17.41)	163(43.01)	40(10.5)
7	La evaluación está ligada a los procesos y prácticas educativas.	16(4.22)	61(16.09)	80(21.11)	171(45.12)	51(13.4)
8	El sistema de evaluación emplea portafolios que evidencian lo que se realiza en la práctica docente.	35(9.23)	85(22.43)	93(24.54)	125(32.98)	41(10.8)
9	Los propósitos del proceso de evaluación docente son pertinentes.	29 (7.65)	55 (14.51)	83 (21.90)	165(43.54)	47(12.4)
10	Existe coherencia entre los propósitos planteados en la evaluación docente y lo que se hace en la práctica.	31(8.18)	76(20.05)	88(23.22)	148(39.05)	36(9.50)
11	El proceso de evaluación sirve para mejorar las prácticas educativas.	39(10.29)	63(16.62)	53(13.98)	136(35.88)	88(23.2)
12	El modelo de evaluación docente va más allá de la aplicación de cuestionarios a estudiantes.	37(9.76)	63(16.62)	66(17.41)	117(30.87)	96(25.3)
14	el modelo de evaluación usado actualmente, se ha dado a conocer a los profesores.	36 (9.50)	64(9.50)	73(19.26)	137(36.15)	69(18.2)
15	Las preguntas del instrumento de evaluación son suficientemente claras.	32(8.44)	48(12.66)	87(22.96)	157(41.42)	55(14.5)
16	Los criterios que miden los cuestionarios abarcan las funciones más importantes de la práctica.	19(5.01)	75(19.79)	76(20.05)	159(41.95)	50(13.1)

17	Las formas de evaluación (estudiantes, profesores y directivos) son adecuadas.	33(8.71)	91(24.01)	79(20.84)	143(37.73)	33(8.71)
----	--	-----------------	------------------	-----------	------------	----------

(En todas las tablas se respetó la numeración que arrojó el análisis de factores)

Tabla 2. Periodo en que se realiza la evaluación docente

No.	Pregunta	<i>Muy en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>No se o indeciso</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Muy de Acuerdo</i>
		<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379(%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>
23	Realizar la evaluación docente cada semestre es un acierto.	14 (3.7)	12(3.2)	38(10)	146(38.5)	169(44.6)
25	Realizar la evaluación docente cada semestre brinda al profesor información reciente sobre su trabajo.	11(2.9)	24(6.3)	32(8.4)	160(42.2)	152(40.1)
26	La evaluación requiere del anonimato de parte del estudiante a fin de que valore con confianza al profesor sin que afecte su relación con él.	11(2.9)	10(2.6)	20(5.3)	138(36.4)	200(52.8)
28	Responder los cuestionarios de evaluación docente a través de la web permite tener confianza sobre el manejo de información.	14(3.7)	13(3.4)	73(19.3)	181(47.8)	98(25.9)
31	La Universidad se preocupa por informar oportunamente sobre el proceso de evaluación.	36(9.5)	52(13.7)	61(16.1)	148(39.1)	82(21.6)
32	La Universidad podría utilizar más estrategias para difundir el proceso de evaluación docente y sus resultados.	5(1.3)	10(2.6)	36(9.5)	174(45.9)	154(40.6)
34	Gracias a la comunicación de los resultados, es posible modificar los aspectos de la docencia.	17(4.5)	20(5.3)	54(14.2)	190(50.1)	98(25.9)

Tabla 3. Objetividad

No.	Pregunta	<i>Muy en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>No se o indeciso</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Muy de Acuerdo</i>
		<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379(%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>
22	Realizar la evaluación en las últimas semanas de clase, afecta la objetividad de los resultados.	32(8.4)	70(18.5)	82 (21.6)	107(28.2)	88(23.2)
24	Realizar la evaluación como prerrequisito para el proceso de inscripción de los estudiantes es condición que puede sesgar los resultados.	30(7.9)	66(17.4)	67(17.7)	117(30.9)	99(26.1)
29	Los estudiantes emplean la evaluación docente como una forma de desquite con el profesor.	29(7.7)	65(17.2)	97(25.6)	105(27.7)	83(21.9)
30	Obligar a los estudiantes a participar en el proceso de evaluación docente afecta la objetividad de los resultados.	30(7.9)	77(20.3)	89(23.5)	102(26.9)	81(21.4)

Tabla 4. Sistema informático

No.	Pregunta	<i>Muy en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>No se o indeciso</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Muy de Acuerdo</i>
		<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379(%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>

13	Los documentos que reglamentan la evaluación en la Universidad son conocidos.	41(10.82)	83(21.90)	104 (27.44)	109(28.75)	42(11.8)
18	El acceso al sistema informático es fácil.	18 (4.7)	37 (9.8)	56 (14.8)	163 (43)	105(27.7)
19	El sistema informático, facilita consultar la información histórica de la evaluación de profesores.	30 (7.9)	64(16.9)	124(32.7)	116(30.6)	45 (11.9)
20	El sistema informático permite acceder a él cuando se requiere.	36(9.5)	58 (15.3)	120 (31.7)	105(27.7)	59(15.6)
21	El sistema informático es confiable.	31(8.2)	45(11.9)	116 (30.6)	131(34.6)	56(14.8)
27	La información que el sistema muestra al estudiante sobre los profesores y cursos que debe evaluar, es confiable.	12 (3.2)	27(7.1)	97(25.6)	159(42)	84(22.2)

Tabla 5. Empleo de los resultados

No.	Pregunta	<i>Muy en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>No se o indeciso</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Muy de Acuerdo</i>
		<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379(%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>	<i>n = 379 (%)</i>
35	La evaluación contribuye a mejorar las prácticas educativas.	29(7.7)	47(12.4)	80(21.1)	146(38.5)	77(20.3)
36	Los resultados del SED identifican necesidades de formación docente.	26(6.9)	48(12.7)	49(12.9)	160(42.2)	96(25.3)

37	Los resultados son utilizados para favorecer el mejoramiento de la calidad educativa.	42(11.1)	51(13.5)	92(24.3)	132(34.8)	62(16.4)
38	Los resultados son considerados para la asignación de puntos que benefician al profesor en el ESDEPED.	36(9.5)	27(7.1)	135(35.6)	111(29.3)	70(18.5)
39	Los cargos de mayor responsabilidad son ocupados por profesores con mejores resultados.	127(33.5)	84(22.2)	111(29.3)	39(10.3)	18(4.7)
40	El empleo de los resultados, demuestra un carácter punitivo.	55(14.5)	63(16.6)	161(42.5)	71(18.7)	29(7.7)

REFERENCIAS

Arbersu, G, M I. (2004). Evaluación de la docencia universitaria. *Investigación*, 9(23), 863-890.

Elizalde L, Leticia y otros (2008), "Metaevaluación del proceso de evaluación docente: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo", en *Reencuentro*, núm. 53, México: UAMXochimilco, pp. 113-124.

García-Berro M, E., De la Vega, R., Gemma, A., Martínez, É., Laura, C., Bugeda Castellort, G., & Roca, S. (2012). Un caso práctico de meta-evaluación docente: el manual de evaluación de la Universidad Politécnica de Cataluña. *Aula Abierta*, 40(2), 11-24.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Educación. México D.F.

Horbath J.E., Gracia M.A. 2014. La evaluación educativa en México. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*. 9(1): 59-85.

INEE (2017). Modelo de evaluación del desempeño docente del 2017. Recuperado de: <http://www.inee.edu.mx/index.php/nuevo-modelo-spd-2017>.

Marczely, B. *J Pers Eval Educ* (1992). 5: 279. doi:10.1007/BF00125242

Parra A., H; Vázquez A., A.D. y Delval O., N (2012). *La evaluación del currículo*. Ed. Académica Española.

Parra-Acosta, H, Tobón, S, & López-Loya, J. (2015). Docencia socioformativa y desempeño académico en la educación superior. *Paradigma*, 36(1), 42-55. Recuperado en 22 de Julio de 2016, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512015000100004&lng=es&tlng=es.

Sánchez-Cerón, M; Corte-Cruz, FMS (2015). La evaluación a la docencia. Algunas consecuencias para América Latina. RMIE, 2015, vol. 20, núm. 67, pp. 1233-1253.

Santos-Guerra, M. A. (2004). Sentido y finalidad de la evaluación de la Universidad. Obtenido de USC Fírgoa: <http://firgoa.usc.es/drupal/node/8935>

Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus*. Sage

Scriven, M. (2009). Meta-Evaluation Revisited. *Journal of MultiDisciplinary Evaluation*, Volume 6, Number 1. Consultado en http://journals.sfu.ca/jmde/index.php/jmde_1/article/viewFile/220/215

Stufflebeam D. (2011). Meta-Evaluation. *Journal of Multidisciplinary Evaluation*, 7, 15, pp. 99-158. Originally published as Paper #3, Occasional Paper Series, December, 1974. Web: http://journals.sfu.ca/jmde/index.php/jmde_1/article/view/300/295

Tiana, A. (2006). La evaluación de la calidad de la educación: conceptos, modelos e instrumentos, en *Transatlántica de Educación*, n.º 1, pp. 19-30.

Tejedor, F. J. (2016). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1e).

Vallés Rapp, C., Ureña Ortín, N., & Ruiz Lara, E. (2011). La Evaluación Formativa en Docencia Universitaria. Resultados globales de 41 estudios de caso. REDU. *Revista de Docencia Universitaria*, 9(1), 135.

Whitman, N. y Weiss, E. (1982). Faculty evaluation: The use of explicit criteria for promotion, retention and tenure (Higher Education Report núm. 2). Washington, DC: AAHE-ERIC.

