



ISSN: 1989-0397

## LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MÉXICO

*Mario Rueda Beltrán*

Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - Volumen 1, Número 3 (e)

[http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3\\_e/art1.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art1.pdf)

**E**l sistema de educación superior en México presenta algunos rasgos que difícilmente corresponden a la idea que se pudiera tener de sistema; éste está conformado por 2 mil 107 instituciones y 5 mil 116<sup>1</sup> planteles distribuidos en todo el territorio nacional, 699 sostenidas por fondos públicos y mil 408 por privados. El conjunto incluye instituciones de educación superior (IES) como universidades, escuelas normales, centros de investigación y otras instituciones coordinadas por entidades gubernamentales como la Escuela Nacional de Antropología e Historia, el Instituto Nacional de Bellas Artes, escuelas agropecuarias y profesionales, de las Fuerzas Armadas y del sector salud. Las IES atienden a 2 millones 446 mil 726 estudiantes con una planta de 259 mil 884 académicos. Al subsistema de universidades públicas pertenecen 126 universidades, tres federales, 34 estatales, 28 estatales con apoyo solidario, 60 tecnológicas y la de la Ciudad de México, estos datos ejemplifican los diversos tipos, naturaleza, forma de sostenimiento y régimen jurídico que pueden tener las IES que conforman el así llamado Sistema de Educación Superior. Se agrega a esta diversidad la dificultad inherente de coordinación de todas ellas para responder a las necesidades del interés social y contar con una oferta educativa clara y diferenciada para todos los jóvenes en edad de formación profesional.

Otro aspecto del sistema de educación superior es su cobertura, que considerando sólo la licenciatura es, en promedio, de 25% del grupo de edad entre 19 y 23 años; cabe hacer notar las desigualdades existentes respecto de la cobertura en los diferentes estados de la república, ya que el rango por entidad fluctúa entre el 14% de un estado, a la más alta en otro del orden de 46%. La matrícula pública comprende 67% y la privada 33%, situación inversa al número de instituciones, ya que las públicas, aunque menos, atienden a un mayor número de estudiantes mientras que las privadas que son muchas más, reciben a un número menor de estudiantes en cada una de ellas. El índice de eficiencia terminal más recientemente registrado por la ANUIES es de 67% y se reporta que en el nivel de licenciatura la mitad de la población que ingresa se titula en el tiempo previsto. Agregado a lo anterior se destacan problemas en cuanto a la calidad de los servicios que ofrecen las IES, sobre todo en el marco de la multirreferencialidad del término, asociado a la eficiencia en los procesos; la eficacia en los resultados de corto y largo plazos; la relevancia en las tareas emprendidas, la equidad y transparencia, la congruencia y relevancia entre procesos, resultados y demandas sociales así como las perspectivas derivadas de los intereses de los actores sociales, los académicos, los empleadores, los estudiantes y los directivos; entre otros.

En la década de los noventa se han llevado a cabo transformaciones en la coordinación de los sistemas nacionales de educación superior sustentadas en políticas públicas vinculadas con la evaluación y el manejo del financiamiento con controles de calidad y eficiencia que han dado pauta a nuevas formas de relación entre las universidades, el Estado y la sociedad; la función evaluadora del Estado y la lógica del mercado tienen un mayor peso como mecanismos estratégicos en la orientación del sistema y de las instituciones (Mendoza, 2002). En este periodo el sistema de educación superior ha visto surgir instancias y procesos de evaluación y acreditación impensables en los años ochenta y que ahora ocupan gran parte de la vida cotidiana de las IES.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Los datos estadísticos empleados corresponden a los presentados en: ANUIES (2006). *Consolidación y avance de la educación superior en México. Elementos de diagnóstico y propuestas.*

<sup>2</sup> El Sistema Nacional de Investigadores, en 1984; la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior en 1989; en el mismo año el inicio de los procesos de autoevaluación en las universidades públicas estatales; en 1990 el Programa de estímulos al personal académico; en 1991 los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior; en 1989 el Padrón de programas de posgrado de excelencia de CONACYT; el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior y el inicio de la aplicación de exámenes de ingreso y de egreso en 1994 y el comienzo de los trabajos para el reconocimiento de la acreditación de programas y la certificación profesional en el marco del Tratado Trilateral de Libre Comercio de América del Norte. Constitución de los primeros organismos acreditadores no gubernamentales y de los comités

La Asociación Nacional de Instituciones de Educación Superior (ANUIES) que agrupa a la mayor parte de las IES del país, reconoce que sólo en un número reducido de estas organizaciones se realizan funciones de investigación además de las de docencia y que en número todavía menor cuentan con programas de doctorado, indicador de que en ellas se produce conocimiento original y no sólo se dedican a la transmisión del mismo, hecho que finalmente las identificaría como universidades en el sentido pleno del término más comúnmente aceptado; esta situación refleja la importancia del tema de la función docente, actividad a la que dedican sus esfuerzos la mayor parte de ellas y que sigue representando los grandes retos para hacer frente a los cambios en la producción del conocimiento, a los cambios sociales continuos, locales y globales, a la diversidad de los grupos sociales que asisten a ellas y a la necesidad de expandir el aprendizaje centrado en el estudiante y para toda la vida.

Una situación corriente en cada una de las instituciones de educación superior (IES) en nuestro país es la presencia abrumadora de actividades muy diversas vinculadas a iniciativas de evaluación. Los actores involucrados directamente en la educación formal, como profesores y estudiantes, y casi todas las acciones significativas que ahí tienen lugar son actualmente objetos de evaluación. Sin embargo, cabe hacer notar que a partir de los años noventa, la evaluación considerada como parte integral de la planeación educativa, se transformó en acción estratégica e instrumento de los directivos del sector para mejorar la calidad de la educación o, por lo menos, así se presentó inicialmente en el discurso oficial.<sup>3</sup> La implementación de políticas claramente sustentadas en la evaluación han dado lugar a numerosos programas y acciones que resulta necesario conocer, a más de una década de su vigencia, si los propósitos originalmente planteados se han cumplido y cuáles cambios se pueden apreciar en las IES como resultado de su aplicación.

Debido al desarrollo de la evaluación como actividad profesional conviene reconocer la dificultad de formular comentarios generales, ya que cada objeto evaluado, institución, programa, individuos, o bien los propósitos que se persiguen y quienes sean los actores sociales que la animan, van a dar lugar al apoyo de muy diversos aspectos teóricos, metodológicos e instrumentales. En particular en este trabajo abordaré la evaluación dirigida a los académicos universitarios y más específicamente a su desempeño como docentes. En otros trabajos (Rueda *et al.*, 2003 y 2006) ya se ha argumentado que este tipo de evaluación se ha desarrollado en el marco de programas especiales para compensar económicamente a los académicos, con la intención de mejorar su rendimiento y elevar la calidad educativa. Sin embargo, no se cuenta con suficiente información sistemática sobre cuáles son las prácticas actuales de evaluación del desempeño docente en las universidades públicas y cuáles han sido los efectos de dichas iniciativas en la vida cotidiana de estas instituciones.

En el contexto de la política educativa nacional y la calidad de los servicios ofrecidos por las IES, un elemento clave es el papel desempeñado por los docentes, de ahí el interés por evaluar su actividad. Atender a la valoración de las actividades de los profesores se justifica por una de las finalidades de la evaluación, la orientada al mejoramiento de la enseñanza, a través de la retroalimentación proporcionada a los docentes y sus repercusiones en los programas de actualización permanente. La evaluación de la labor docente puede resaltar la importancia y complejidad de las actividades relacionadas con el cumplimiento de la función docente en la universidad, así como reconocer que su evaluación es un tema

---

mexicanos para la práctica internacional de las profesiones; en el año 2000, el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior y el Padrón Nacional de Posgrado SEP-CONACYT (ANUIES, 2006).

<sup>3</sup> SEP (2001). Programa Nacional de Educación 2001-2006. México: SEP.

poco desarrollado en el contexto nacional y menos aún reconocido directamente en las políticas de evaluación y los contextos institucionales<sup>4</sup> (Canales y Luna, 2003; Canales y Gilio, 2008).

La evaluación de la efectividad de la docencia es un aspecto que se considera fundamental en casi todas las IES; determinar la calidad con la que se llevan a cabo diversas funciones docentes es esencial para realizar una variedad de recomendaciones y decisiones académicas y administrativas. También proporciona realimentación a los profesores, lo que puede tener una influencia directa en su auto-imagen y satisfacción profesional. Asimismo, permite establecer un clima que proporciona información acerca del compromiso institucional hacia el mejoramiento profesional y la confianza que se tiene en que cada miembro del personal docente pueda hacer una contribución valiosa al logro de metas compartidas.

Este trabajo forma parte de las actividades de la Red de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIED)<sup>5</sup> agrupación que desarrolla una línea de investigación sobre la evaluación de la docencia, en ella además de otras actividades, se da seguimiento a muy diversas experiencias de evaluación en el contexto de universidades públicas y privadas, y sus resultados han sido reportados en diversas publicaciones.

En este texto se presentan avances de un proyecto<sup>6</sup> que tiene como uno de sus propósitos realizar un diagnóstico sobre la situación actual de la evaluación del desempeño docente en las universidades públicas del país. El diagnóstico tiene un carácter nacional, por lo que se han retomado las regiones propuestas por la ANUIES;<sup>7</sup> ahora se presentan los resultados más significativos de las regiones metropolitana, del noroeste y centro occidente.<sup>8</sup> El estudio trata de acercarse al conocimiento de las prácticas reales de evaluación que están llevándose a cabo en las universidades públicas del país. El diagnóstico se realiza a través de una estrategia metodológica ya probada (Rueda, 2006), consistente principalmente en la realización de seis seminarios-taller en los que participan los encargados directos de realizar los procesos de evaluación de la docencia en las universidades públicas de las ciudades que conforman las regiones, y/o los representantes asignados por la propia institución. El seminario-taller se divide en dos partes, en la primera cada invitado comenta, con base en un trabajo preparado previamente, la problemática de la evaluación de la docencia de su institución, su normatividad y su práctica. En la segunda, se intercambian puntos de vista sobre el conjunto de trabajos presentados para elaborar las conclusiones que brinden un panorama de los procesos de evaluación docente vigentes, sus problemas y sus perspectivas.<sup>9</sup>

<sup>4</sup> Estos autores argumentan cómo las políticas del sector no han respondido directamente para mejorar la enseñanza en las universidades, sólo se han procurado compensaciones económicas y aumentado el número de académicos con posgrado y apoyado algunos aspectos de la infraestructura institucional para propiciar el desarrollo de las actividades de investigación.

<sup>5</sup> Para mayor información consultar el artículo Luna, E; Rueda, M. y Arbesú, I. (2006). Constitución y desarrollo de una red de investigadores sobre evaluación de la docencia.

<sup>6</sup> Financiado por CONACYT, proyecto núm. 61295. Dr. Mario Rueda Beltrán, Responsable Técnico, IISUE-UNAM; Corresponsables: Dra. Benilde García-Cabrero, UNAM, Dr. Javier Loredó, UIA; Dra. Edna Luna, UABC. Asistentes: Myriam Álvarez Cruz; Eugenia Del Angel Linares y Leticia Rodríguez Segura.

<sup>7</sup> Organismo no gubernamental fundado en 1950 que agrupa a las Instituciones de Educación Superior (IES) de México. Para coordinar e impulsar sus políticas en las IES la ANUIES ha organizado al país en 6 regiones: Noroeste, Noreste, Centro-occidente, Centro Sur, Sur-sureste y Metropolitana Ciudad de México.

<sup>8</sup> *Metropolitana*: Distrito Federal y áreas conurbanas. *Noroeste*: Baja California, Sonora, Baja California Sur, Chihuahua y Sinaloa. *Centro-Occidente*: Jalisco, Guanajuato, Aguascalientes, Colima, Michoacán y Nayarit. En la primera participaron 9 instituciones de 11 identificadas; para la segunda 10 de 16 y para la tercera 16 de 18.

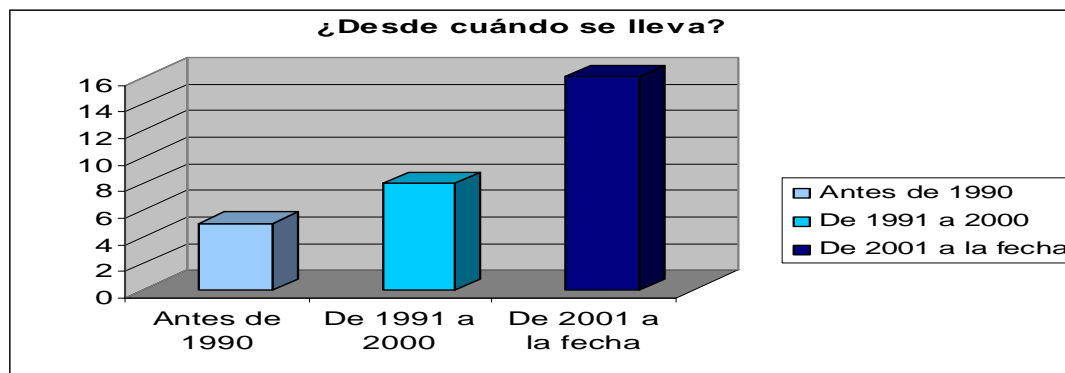
<sup>9</sup> El estudio incluye tres etapas: en la primera, se solicitó a los participantes contestaran un cuestionario de quince preguntas sencillas sobre la evaluación del desempeño docente en sus instituciones, elaborado para ser contestado vía internet; en la segunda, se les sugirió la elaboración de un ensayo de acuerdo con una guía; y en la tercera, se efectuó el seminario-taller a lo largo de una jornada de trabajo de todo un día, en el que cada uno de los asistentes presentó al grupo las actividades de evaluación de sus instituciones y se intercambiaron puntos de vista sobre el tema.

## 1. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DETECTADAS

En las instituciones incluidas en estas tres regiones se constata la presencia de acciones sistemáticas de evaluación del desempeño docente surgidas en su mayoría a partir de los años noventa, con la implementación de los programas de compensación económica surgidos para enfrentar la caída salarial drástica del personal académico universitario, derivada de las crisis económicas del país, y de la aplicación de nuevos criterios de distribución de recursos económicos a las universidades, dependientes de los resultados de las acciones de evaluación; este dato confirma la apreciación de la influencia y acelerada expansión de las políticas públicas de evaluación aplicadas durante este periodo (gráfica 1).

Las acciones de evaluación del desempeño docente y sus propósitos explícitos se encuentran identificados fundamentalmente con los programas de compensación salarial: el de Mejoramiento del Profesorado<sup>10</sup> (PROMEP), el de Fortalecimiento Institucional (PIFI)<sup>11</sup> y otros similares (gráfica 2). La evaluación de la docencia es condición de acceso a estos programas, y excepcionalmente, forma parte de la información para el desarrollo profesional de los académicos. También la evaluación docente es considerada en combinación con productos de investigación y la obtención de grados académicos; situación que indirectamente abona para que las actividades de docencia se perciban con menor estatus.

GRÁFICA 1. ¿DESDE CUÁNDO SE LLEVA A CABO LA EVALUACIÓN?

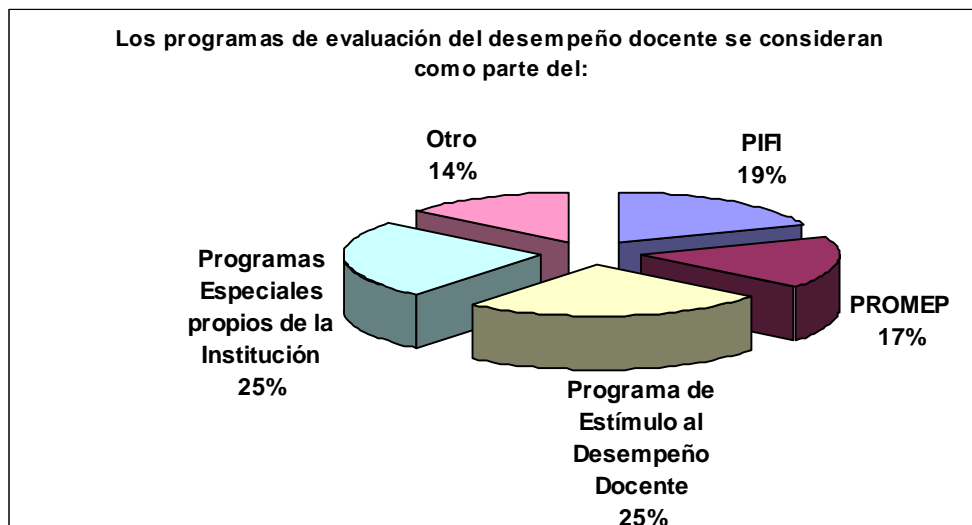


Las instancias encargadas de la evaluación del desempeño docente se encuentran ubicadas en muy diversas unidades académicas o administrativas, como la de Planeación o de Gestión, muy cercanas a los directivos de la administración en turno y, por lo tanto, en riesgo permanente de lograr la continuidad del trabajo o el desarrollo de actividades a largo plazo (gráfica 3).

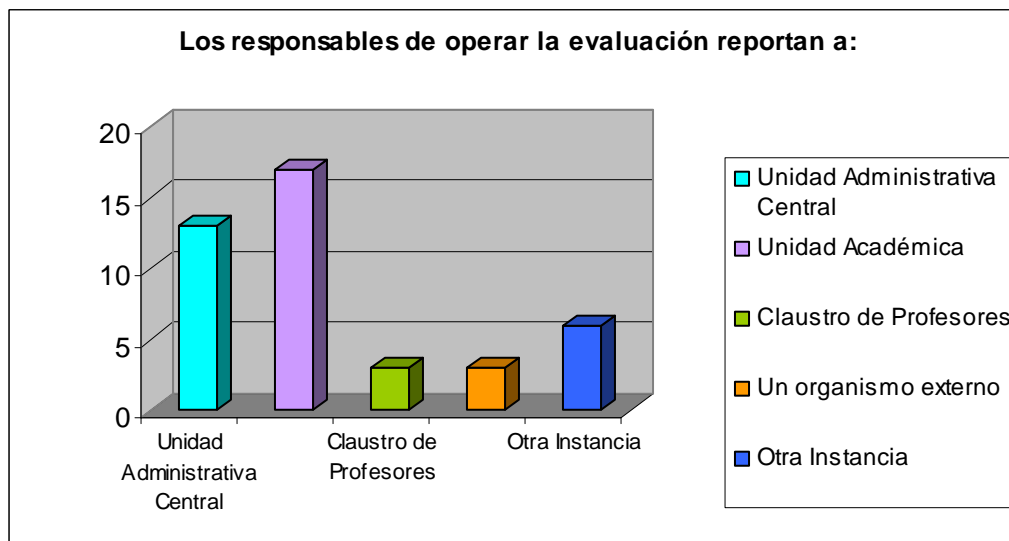
<sup>10</sup> Programa que impulsa la consolidación de cuerpos académicos mediante becas de posgrado y otros apoyos para profesores de carrera como ampliar su habilitación, recursos económicos mientras se obtiene su participación en otros programas (PRIDE o SNI), financiamiento de proyectos, equipos, etc. (ANUIES, 2007).

<sup>11</sup> Tal es el caso de programas como el de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico (PRIDE) orientado a recompensar la productividad de los académicos de carrera de tiempo completo de la UNAM y el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPRASIG) dirigido a compensar salarialmente a este tipo de profesores.

GRÁFICA 2.



GRÁFICA 3.



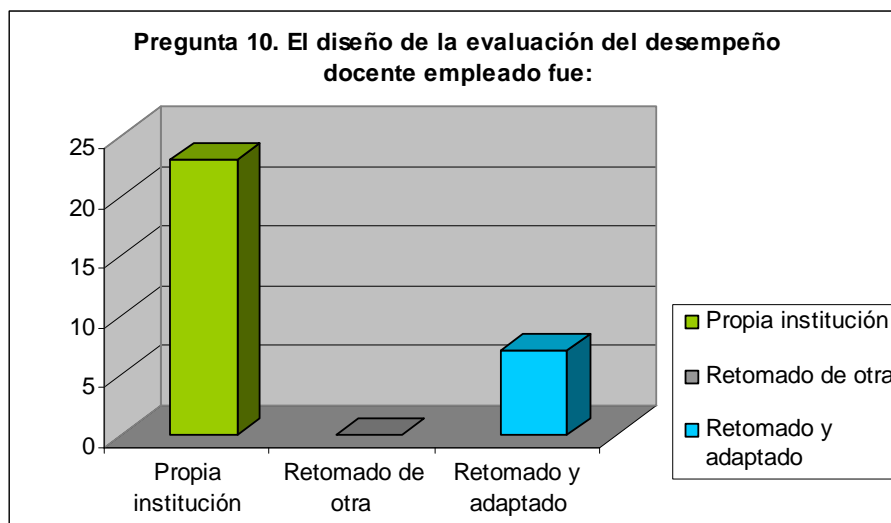
Predomina la estrategia de ofrecer directrices generales para evaluar el desempeño docente en el conjunto de los programas de formación profesional, aunque en las grandes instituciones esto se delega en las escuelas y facultades o, simplemente, no se intenta alguna injerencia desde los órganos directivos centrales.

Predomina la evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los estudiantes recuperada a través de cuestionarios; excepcionalmente se complementa con otros recursos como pueden ser la opinión del jefe inmediato o autoevaluaciones.

Los instrumentos se diseñan a partir de la adaptación de los usados en otras instituciones, o se elabora uno propio; en algunos casos esta elaboración se realiza por académicos designados por los directivos y

en otros, por una comisión con participación de profesores, cuerpos colegiados y especialistas (gráfica 4). No se cuenta con información consistente que avale la calidad técnica del conjunto de los instrumentos empleados, aunque en algunos casos es evidente la participación de especialistas en su diseño.

GRÁFICA 4.

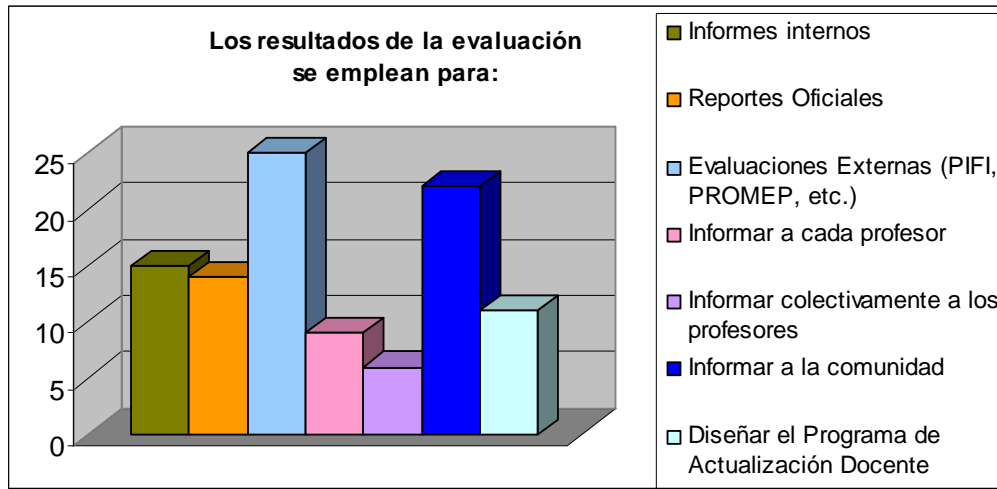


En los cuestionarios se manifiestan una gran diversidad de formas para referirse a las dimensiones clave del desempeño docente y se identifican casos en los que se reconoce la especificidad de diversas situaciones de enseñanza y se emplean instrumentos diferentes para los cursos teóricos, el laboratorio, el taller o la práctica de campo.

En algunos cuestionarios empleados no se reconoce la presencia de la investigación educativa que ha identificado comportamientos docentes asociados a un aprendizaje exitoso, por el contrario se observan reactivos que no están relacionados con el proceso de aprendizaje o se refieren a aspectos administrativos.

Con los resultados de la evaluación se proporciona información a los profesores evaluados, a las instancias administrativas, a los programas de estímulos a la productividad y a los organismos acreditadores (gráfica 5). Excepcionalmente se reporta que los resultados de la evaluación se emplean para generar acciones de formación y capacitación para los docentes.

GRÁFICA 5. LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN SE EMPLEAN PARA:



## 2. CONCLUSIONES PRELIMINARES

ANUIES alienta a los distintos actores de las IES a la revisión de cada uno de los procedimientos de evaluación para que se corrijan o minimicen los defectos hasta ahora identificados y se pueda seguir contando con prácticas de evaluación que cumplan los distintos propósitos que se le atribuyen, como mejora de la actividad, aumento de la calidad, rendición de cuentas, mejor distribución de recursos y acreditación, entre otros (ANUIES, 2006). En este sentido, para dar cuenta de los procesos vigentes de evaluación del desempeño docente se debe alentar la elaboración de trabajos que constituyan testimonios para incrementar el conocimiento colectivo de estas prácticas y se puedan corregir los aspectos identificados como problemáticos y, a su vez, se difundan las prácticas que estén proporcionando evidencia de su repercusión en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje en la universidad. La información generada por el análisis de las prácticas de evaluación de las universidades públicas de tres regiones del país ya arroja elementos importantes para identificar acciones posibles para su perfeccionamiento; sin embargo habrá que esperar completar el panorama con la información proveniente de las otras tres regiones faltantes.

En las dos últimas décadas, sobre todo en las IES de los estados, las acciones alentadas por los agentes encargados del sector educativo han estado dirigidas a procurar compensaciones salariales, a aumentar los grados académicos de los profesores universitarios, a fortalecer la infraestructura institucional para consolidar a los cuerpos académicos en sus acciones de investigación, y ampliar la estructura de los puestos de trabajo del personal de tiempo completo; todo ello a través del diseño y puesta en operación de programas especiales en los que se ha privilegiado la función de investigación. En los hechos, durante este periodo, no ha sido reconocido el papel fundamental de la función docente en las universidades, a pesar de que en muchas de ellas la enseñanza constituya prácticamente la única actividad que se realiza, por lo que es de notar una ausencia permanente de políticas claramente dirigidas al desarrollo de la docencia universitaria en sí misma (Canales y Luna, 2003; Canales y Gilio, 2008).

Los académicos encargados directos del desarrollo de la evaluación del desempeño docente en las universidades son actores clave que pueden contribuir a la identificación y reorientación de los propósitos de los programas de evaluación, del diseño y seguimiento de su aplicación para que efectivamente



desemboquen en mejores prácticas de enseñanza-aprendizaje y en una vigilancia permanente de los propios procesos de la evaluación para que ésta también adquiera la perspectiva de un perfeccionamiento continuo. La institución deberá contribuir para que los encargados de la actividad cuenten con formación profesional especializada, condiciones institucionales para llevar a cabo su labor en estrecha comunicación con los programas de formación continua y desarrollo profesional de los académicos; y una ubicación institucional y situación laboral de los encargados que trascienda los periodos de las administraciones, para desarrollar acciones a mediano y largo plazos.

Por el dominio prevaeciente del empleo de un solo tipo de evaluación y una sola fuente de información se hace necesario desplegar un ejercicio de su revisión y el conocimiento de otras experiencias que incorporen los resultados de la investigación educativa sobre la relación educativa, y las experiencias de la utilización de otros modelos más cercanos a los contextos de la IES mexicanas (García-Cabrero *et al.*, 2004 y 2008). Esta revisión podría darle nuevos bríos a la participación colegiada que procurara la armonización entre los procedimientos derivados de los estatutos vigentes, involucrados en los procesos de ingreso y promoción de la carrera académica, por ejemplo, y las múltiples acciones de evaluación que en los hechos se han ido agregando a la vida cotidiana de las universidades públicas.

En general se esperaría que todas las instancias encargadas de la evaluación del desempeño docente superaran la función asignada que los lleva a la sola aplicación semestral de cuestionarios, para convertirlas en instancias clave de la universidad que se encarguen de hacer reconocer la importancia de la docencia en los procesos de formación profesional, en contribuir a la revisión de las condiciones institucionales en las que estas actividades tienen lugar, en el seguimiento de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes y en general en la promoción de la discusión amplia de los modelos disponibles sobre la relación educativa universitaria. Un tema de singular fuerza actualmente es el referido a los enfoques de la enseñanza basados en competencias que ofrecen la oportunidad de replantear las funciones delegadas al profesor y, por lo tanto, dan cabida a nuevos desafíos para su formación permanente y desarrollo profesional que, sin duda, impactarán claramente la manera de hacer la futura evaluación de su desempeño.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANUIES (2006). Consolidación y avance de la educación superior en México. Elementos de diagnóstico y propuestas. México: ANUIES.
- Canales, A. y Luna, E. (2003). ¿Cuál política para la docencia?. *Revista de la Educación Superior*, XXXII-3 (127), pp. 45-52.
- Canales, A. y Gilio, M. C. (2008). La actividad docente en el nivel superior: ¿Diferir el desafío?. En Rueda, M. (coordinador). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*, México: UNAM/ Plaza y Valdés.
- García-Cabrero, B.; Loredó, J.; Luna, E.; Pérez, C.; Reyes, R.; Rigo, M. y Rueda, M. (2004). Algunas consideraciones sobre los aspectos teóricos involucrados en la evaluación de la docencia. En Rueda, M. y Díaz-Barriga, F. (coordinadores). *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional*. México: UNAM/ Plaza y Valdés.
- García-Cabrero, B.; Loredó, J.; Carranza, G.; Figueroa, A.; Arbesú, I.; Monroy, M.; Reyes, R.; (2008). Aproximaciones teórico-metodológicas en los trabajos de la RIED: consideraciones en torno a la

- construcción de un modelo de evaluación de la práctica docente. En Rueda, M. (coordinador). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: UNAM/ Plaza y Valdés.
- Luna, E.; Rueda, M. y Arbesú, I. (2006). Constitución y desarrollo de una red de investigadores sobre evaluación de la docencia. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 11 (30), pp. 971-993.
- Mendoza, J. (2002). Transición de la educación superior contemporánea en México: de la planeación al Estado evaluador. México: CESU-UNAM/ Miguel Ángel Porrúa.
- Rueda, M. y Díaz-Barriga, F. (comps.) (2000). *La evaluación de la docencia. Perspectivas actuales*. México: Paidós.
- Rueda, M., Díaz-Barriga, F. y Díaz, M. (2001). *Evaluar para comprender y mejorar la docencia en la educación superior*. México: UAM/UNAM/UABJO.
- Rueda, M.; Elizalde, L. y Torquemada, G.A. (2003). La evaluación de la docencia en las universidades mexicanas. *Revista de la Educación Superior*, 127, pp. 71-77.
- Rueda, M. (coord.) (2004) *¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil*. México: ANUIES-UABJO.
- Rueda, M. (coordinador) (2006). *Notas para una agenda de investigación educativa regional*. México: COMIE.
- SEP (2001). *Programa Nacional de Educación 2001-2006*, México: SEP.

