

Un buen docente universitario desde los instrumentos de evaluación del desempeño docente: caso Universidad Veracruzana

Lily Ariadna Silva Blanco
Remedios Álvarez Santos¹¹
Rubén Sampieri Cabal

Resumen

El presente escrito, pretende definir un buen docente universitario a partir del instrumento de evaluación docente que forman parte del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Veracruzana. El caso que se desarrolla, aunque moldea un buen docente para una institución de educación superior, expone competencias que pueden ser semejantes a las que se solicitan a los docentes en otras universidades, toda vez que se exigen competencias características del propio nivel educativo. De manera general, los elementos de un buen docente son: puntualidad, conocimiento de la asignatura, retroalimentación a trabajos de los estudiantes, evaluación a partir de los criterios enunciados al inicio del curso y relación de los contenidos con los de otras asignaturas. Se finaliza el escrito abriendo una línea reflexiva sobre otras estrategias docentes que no son tomadas en cuenta en los instrumentos de evaluación, pero que aportan a un aprendizaje significativo.

Palabras clave: educación de calidad; evaluación docente; práctica docente; buen docente.

Abstract

This paper aims to define a good university teacher from the teaching evaluation instrument that is part of the Program of Incentives to the Performance of the Academic Staff of the Universidad Veracruzana. The case that is developed, although it molds a good teacher for a higher education institution, exposes competencies that may be similar to those requested of teachers in other universities, since competencies characteristic of one's own educational level are required. In general, the elements of a good teacher are punctuality, knowledge of the subject, feedback on students' work, evaluation based on the criteria stated at the beginning of the course, and relationship of the contents with

¹¹ Docentes de la Universidad Veracruzana e integrantes del Cuerpo Académico Estudios en Educación

those of other subjects. The writing is completed by opening a reflective line on other teaching strategies that are not taken into account in the evaluation instruments, but that contribute to meaningful learning.

Keywords: quality education; teacher evaluation; teaching practice; good teacher.

Introducción

Definir a un buen docente universitario es complejo, ya que se puede determinar a partir de diferentes postulados teóricos, políticas educativas, actores educativos e incluso a partir de la sociedad. A ello se debe que en la actualidad no sea un tema acabado; además, se considera que su caracterización cambia con el tiempo. Para ello, el presente documento pretende definir al docente universitario a partir de las competencias evaluadas en el instrumento de evaluación del desempeño docente que responden los estudiantes de la Universidad Veracruzana, toda vez que este instrumento puntualiza las actividades y el comportamiento que debe regir la tarea docente.

Se comienza con un análisis sobre la educación de calidad, toda vez que diversos documentos gubernamentales indican que a través del desempeño docente es como se mejora y transforma la educación. Sin embargo, el desempeño se ha relacionado con la evaluación, de forma que se establecen indicadores que miden el quehacer docente y, por lo tanto, determinan a un buen docente por obtener resultados favorables en la evaluación, lo cual se presenta en el segundo apartado.

Posteriormente, se expone el caso del instrumento de la Universidad Veracruzana que valora el desempeño docente, el cual moldea al docente ideal o las competencias que debe tener un buen docente universitario; la estructura del instrumento comprende los siguientes apartados: *planeación, proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación del aprendizaje y percepción global del estudiante sobre la práctica*. En cada uno de estos apartados se presentan las características que debe cubrir un docente para ser evaluado positivamente y así cumplir con los requerimientos institucionales de su visión de un buen docente.

Finalmente, se presentan las conclusiones en las que se declara puntualmente qué es un buen docente universitario desde una política institucional y la consideración de una caracterización más compleja a partir de la innovación del quehacer docente.

Educación de calidad y docencia

La educación de calidad ha sido un objetivo incorporado en documentos internacionales, nacionales y estatales como herramienta para alcanzar el desarrollo o transformación social, sobreestimando su alcance y significado. En el plano internacional, está incorporada en el cuarto objetivo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el cual plantea garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos; a nivel nacional, se ha señalado en planes de desarrollo, en programas sectoriales de educación y en la Ley General de Educación; y a nivel estatal, en la actual Ley de Educación del Estado de Veracruz, definiéndola como:

El proceso de mejoramiento continuo respecto de los objetivos, resultados y procesos del sistema educativo, con el propósito de elevar el desempeño académico de docentes y alumnos, conforme a las dimensiones de eficacia, eficiencia, pertinencia y equidad, y como producto del conjunto de acciones propias de la gestión escolar y del aula, congruentes con los enfoques y propósitos de los planes y programas de estudio vigentes (Ley de Educación del Estado de Veracruz, 2020, Art. 6).

Cada documento externa su definición y percepción de educación de calidad, y a partir de ellos se generan programas de trabajo en cada institución educativa para una alineación con las políticas públicas. Ahora bien, antes de puntualizar el caso del presente escrito, no se puede omitir la visión administrativa que emana de algunas concepciones de educación de calidad de las políticas educativas, en el entendido de que “el propósito de la mayor parte de las medidas de calidad es determinar y evaluar el grado o nivel al que el producto o servicio se acerca a su resultante” (Feigenbaum, 1994, p. 7). Al respecto, se ha considerado generalmente que la educación de calidad se reduce a cifras, acciones, parámetros o indicadores como, por ejemplo: tasa neta de matriculación, asistencia y eficiencia terminal en los diversos niveles educativos, adquisición y uso de equipo tecnológico en las escuelas, infraestructura y, el tema que nos ocupa, la estimación de la práctica docente a través del cumplimiento de indicadores que se estipulan como idóneos o característicos de un docente de calidad o un buen docente. Por lo tanto, al elevar estos y otros elementos no descritos, se indica que existe una educación de calidad en nuestro país y, por lo tanto, el desarrollo debe ser evidente.

En este sentido, el Programa Sectorial de Educación (PSE) 2020-2024, plantea seis objetivos prioritarios para transformar el Sistema Educativo Nacional derivados de problemas públicos; específicamente dos de ellos enuncian temas asociados o relevantes a la educación de calidad. El segundo objetivo del PSE plantea “garantizar el derecho de la población en México a una educación de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional” (PSE 2020-2024, 2020, p. 17), derivado de que los estudiantes en México no reciben una educación de calidad, relevante y pertinente que favorezca su desarrollo humano integral (PSE 2020-2024, 2020).

Este objetivo se relaciona con el tercero, en el sentido de que, en última instancia en donde se aprecia una educación de excelencia, pertinente y relevante es en el aula, en el trabajo que realizan de manera cotidiana los docentes, por lo tanto, son los docentes, principalmente, quienes la garantizan. Por ello, el actual PSE se propone “revalorizar a las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo, con pleno respeto a sus derechos, a partir de su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio” (PSE 2020-2024, 2020, p. 17), a partir de que ha habido una fuerte discusión en torno a que el personal docente y directivo, principalmente, no cuentan con la formación ni el apoyo necesario para ser agentes primordiales del proceso educativo y de la transformación social (PSE 2020-2024, 2020).

Evaluación del desempeño docente

La mayoría de las estrategias para acreditar la educación de calidad en el sistema educativo mexicano se caracterizan por aplicar procesos evaluativos en todos los niveles educativos. Sin embargo, cuando se hace referencia a mejorar la educación, generalmente, en lo primero que se piensa es en el trabajo docente y la necesidad de conocer cómo se desempeña.

En este sentido, la práctica docente, en términos de calidad, es determinada a través de procesos de evaluación del desempeño. Es decir, institucionalmente se evalúa si los docentes cumplen con el perfil de lo que se considera un buen docente. En el entendido de que:

La identificación de los buenos docentes reviste de mayor importancia para el mejoramiento de la calidad de la educación. Los sistemas educa-

tivos necesitan saber quiénes son esos maestros y dónde están, no sólo para reconocerles y estimularles, sino para poder encomendarles nuevas tareas relevantes (Santos, 2012, p. 201).

Específicamente, en el contexto de educación superior, se han implementado políticas institucionales y acciones como los programas federales y estatales de mejora y fortalecimiento del trabajo académico para incrementar la calidad educativa y con ello conocer el desempeño de los profesores. Al respecto, la Subsecretaría de Educación Superior desde el año de 1990, creó el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente que tiene el objetivo de “contribuir a elevar la calidad de la educación superior a través del mejoramiento de la calidad en la docencia frente a grupo, estimulando a los profesores de tiempo completo, cuya actividad académica sea destacada” (SEP, 2013, p. 2).

Este tipo de programas han sido tema de controversia entre diversos teóricos, como es el caso de Rueda y Landesman (1999) que mencionan que:

Estos programas, en sentido estricto, no pueden ser considerados como formas de evaluación del trabajo académico, ya que no reúnen los requisitos formales de todo proceso evaluativo; sin embargo, tampoco se puede desconocer que en la práctica se han implantado como mecanismo muy poderoso de evaluación (p. 31).

Ante ello, estos programas expresan una amplia demanda de actividades a los docentes universitarios, entre las que se destacan docencia, generación y aplicación del conocimiento, gestión académica y tutoría. Específicamente, la práctica docente, generalmente es valorada a través de los estudiantes, sin embargo, no se debe considerar como la única, al respecto la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) indica que:

Las diferentes dimensiones de la calidad docente pueden ser evaluadas por una diversidad de instrumentos como calificaciones de evaluaciones estandarizadas de los estudiantes, observación en clase, calificaciones generadas por los estudiantes, calificaciones de colegas, calificaciones del director y/o administrador de la escuela, autoevaluación, entrevistas a maestros y portafolios, calificaciones de padres de familia, exámenes basados en la competencia y otras medidas indirectas (OCDE, 2009, p. 14).

Lo cierto es que existe una variedad de formas e instrumentos para evaluar la práctica docente, sin embargo, la evaluación a partir de la opinión de los estudiantes es una de las estrategias de evaluación más utilizadas actualmente en la universidad (Luna, 2002).

Esto implica que, para que los docentes tengan una evaluación favorable, deben contar con ciertas actitudes, conocimientos, estrategias, entre otros elementos, que determinan a un docente ideal para la institución. En términos generales, si un docente cumple con lo estipulado en la evaluación de su desempeño, es un buen docente; y con ello, se cuenta con atributos para apuntalar a una educación de calidad.

Caso Universidad Veracruzana

Como parte del programa de la Subsecretaría de Educación Superior mencionado para mejorar la educación, la Universidad Veracruzana (UV) participa con la creación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico (PEDPA) desde el año de 1999, en el que, entre sus rubros, evalúa el desempeño docente a través de la aplicación semestral de un cuestionario de opción múltiple destinado a los estudiantes. Esta evaluación se realiza de manera indistinta en cinco regiones universitarias del Estado de Veracruz (Xalapa, Veracruz, Orizaba-Córdoba, Poza Rica-Tuxpan y Coatzacoalcos-Minatitlán), en las áreas académicas de artes, biológico-agropecuaria, ciencias de la salud, económico-administrativa, humanidades y técnica, y en los programas educativos de licenciatura, técnico superior universitario, posgrado y centro de idiomas que ofrece la UV.

El cuestionario de evaluación está diseñado con base a tres etapas reconocidas en la actividad docente: *planeación de la docencia*, *desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje* y *la evaluación del aprendizaje*; su estructura consta de 25 preguntas que derivan de las categorías de: 1) *competencia docente* donde se valoran las dimensiones de dominio de la temática de la experiencia educativa, atención y dedicación al alumno, fomento a la participación del alumno en clase y la formación integral; 2) *organización y desarrollo del proceso*, que valora las dimensiones de planeación y programación y evaluación de los aprendizajes; 3) *elementos académicos administrativos*, que valora la dimensión de asistencia y puntualidad; 3) percepción global que estima el juicio de valor del estudiante (UV, 2020).

Cada una de estas categorías y dimensiones contempla la realización de múltiples tareas docentes, sin embargo, su cumplimiento determina que es un docente de calidad y se reconoce y estimula su desempeño en la universidad.

Un buen docente para la universidad

A partir de la evaluación del desempeño docente mencionada en líneas anteriores, se moldea el docente que requiere la universidad al frente de las aulas, a continuación se realiza una descripción de lo que sería el docente ideal en la UV.

En cuanto a la planeación se requiere un docente que:

- Entregue y comente de manera completa el programa de curso a los estudiantes.

En cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje, se requiere un docente que:

- Utilice materiales de apoyo para que los estudiantes aprendan durante el curso, tales como: artículos científicos, antología, libro de texto, video, materiales de audio, recursos y materiales informáticos, equipo de prácticas de laboratorio, ejercicios prácticos, etc.
- Relacione la teoría con ejemplos, experiencias, situaciones prácticas o prácticas de campo.
- Impulse la participación individual y colectiva de manera frecuente durante las clases para mejorar el aprendizaje.
- Utilice diversas fuentes y medios para consultar la información del curso, como lo son: biblioteca virtual institucional, otras bibliotecas, páginas de internet, libros, revistas, periódicos, archivos, museos, etc.
- Brinde apoyo o asesoría de calidad cuando el estudiante lo solicita para mejorar el aprendizaje.
- Promueva un excelente ambiente de trabajo durante el curso.
- Demuestre un excelente nivel de conocimiento de la asignatura o experiencia educativa.
- Relacione los temas del curso con otras asignaturas o experiencias educativas.

En cuanto a la evaluación del aprendizaje, se requiere un docente que:

- Utilice diversas formas o criterios de evaluación durante el curso, como lo son: examen oral, examen escrito por preguntas abiertas, examen escrito de

opción múltiple, trabajo escrito, examen práctico, trabajo de investigación de campo, experimento, exposiciones en clase proyecto, tareas, autoevaluación, etc.

- Fomente la discusión en clase durante el desarrollo del curso.
- Fomente la crítica razonada durante el desarrollo del curso.
- Fomente el autoaprendizaje durante el desarrollo del curso.
- Fomente la sensibilidad artística durante el desarrollo del curso.
- Fomente el razonamiento científico durante el desarrollo del curso.
- Fomente la protección al medio ambiente durante el desarrollo del curso.
- Fomente el trabajo en equipo durante el desarrollo del curso.
- Fomente los trabajos de investigación durante el desarrollo del curso.
- Lea, revise y entregue los trabajos y tareas de los estudiantes con observaciones que permitan corregir errores.
- Evalúe el curso a partir de los contenidos del programa y de los criterios establecidos al inicio del curso.

En cuanto a una percepción global, se requiere un docente que:

- Se base en contenidos para el curso actuales, comprensibles y relevantes para la formación del estudiante.
- Asista a clases.
- Sea puntual en la entrada y salida de clase, en los tiempos previstos para la conclusión del programa de estudios y en la entrega de actas de calificaciones.
- Promueve valores con su desempeño en el curso, como lo son: ética, honestidad, responsabilidad, tolerancia, respeto, etc. (UV, 2020).

Existe similitud entre algunas de estas competencias solicitadas al docente de la UV, y al de otras instituciones de educación superior. Un ejemplo es el caso del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica de Tepic que valora que el docente explique claramente los contenidos de la asignatura, relacione los contenidos de la asignatura con los de otras, resuelve dudas relacionadas con los contenidos, cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura, que presente el programa al principio de la asignatura y que lo cubra totalmente, muestre compromiso y entusiasmo en sus actividades, etc. (Dirección General de Educación Superior Tecnológica, 2011).

Otro ejemplo, es el caso de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, donde se valora que el docente inicie y termine sus clases puntualmente, desarrolle el curso de manera ordenada y cubra los objetivos, atienda dudas de manera clara y precisa, evalúe de acuerdo a los contenidos y criterios establecidos y presentados

al inicio del curso, revise y retroalimente las tareas, etc. (Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, s. f.)

Las tareas solicitadas son numerosas, y los profesores las llevan a cabo, sin embargo, el quehacer docente no se limita a un instrumento; su vocación, profesionalismo, compromiso y responsabilidad hacia la enseñanza traspasa un instrumento homogéneo. Los profesores motivan al grupo, desarrollan su creatividad, mantienen liderazgo durante su clase, respetan las opiniones de los alumnos, modifican su ritmo de discurso si es necesario, reorientan su estrategia en función de la información de retorno, entre otras actividades que reflejan a un buen docente universitario, más allá de los requerimientos institucionales/políticos.

Conclusiones

La educación de calidad debe definirse por un conjunto de acciones institucionales, en el que intervengan distintos actores educativos ya que, generalmente, se determina a través del trabajo docente, haciéndolo el principal responsable de la mejora educativa.

La práctica docente es una función compleja, en la cual intervienen aspectos político-institucionales de cada contexto educativo, por ello, amoldarla a instrumentos de evaluación homogéneos resulta inadecuado, ya que cada área académica requiere competencias docentes específicas, y el instrumento analizado en el presente escrito define a un buen docente universitario único, dejando de lado las estrategias innovadoras y creativas que implementan los docentes en sus aulas, y que, a pesar de que no son evaluadas, las siguen llevando a cabo para generar experiencias y aprendizajes significativos.

Un buen docente universitario es responsable con su propia práctica, de forma que respeta el cumplimiento de sus funciones sustantivas, como lo son: puntualidad en impartir clases, en abordar los saberes, en revisar actividades y en evaluar, además de enseñar con apoyo de recursos y materiales didácticos para atender la diversidad de aprendizaje en las aulas y vincular saberes con la vida cotidiana y con otras experiencias del plan de estudios para la promoción de una formación integral; y además, ejerce su práctica de acuerdo a su formación personal y profesional.

Consideramos que mientras la evaluación docente continúe llevándose a cabo desde la óptica de la eficacia y la eficiencia, el valor de la educación, que corresponde al orden de lo espiritual, se verá afectado, pues queda supeditado al mero valor mercantil y al orden de lo cuantificable. Ello genera espacios de competitividad desleales y lleva al docente, en muchos de los casos, a conductas mezquinas y deshonestas para alcanzar los fines que se exigen. De tal manera, que no es a través de estímulos económicos como podemos llegar a ser ejemplo de buen docente, sino que se requiere un conjunto de elementos que estén concatenados con la axiología. Es importante señalar, que el cometido de los valores es precisamente llevarlos a la acción, pues de nada sirve que se estipulen de manera teórica en los programas de estudios, si no se ejecutan consuetudinariamente al interior de las aulas educativas.

Referencias bibliográficas

Dirección General de Educación Superior Tecnológica. (2011). *Instrumento al desempeño docente*. SEP. <https://www.tepic.tecnm.mx/doc/Cuestionario-evaluacion-docente.pdf>

Feigenbaum, A. (1994). *Control total de la calidad*. Compañía editorial continental.

Ley de Educación del Estado de Veracruz de Ignacio de la llave. (2020). Ley 247, Gaceta Oficial. <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LEDUCACION04022020.pdf>

Luna, E. (2002). *La participación de docentes y estudiantes en la evaluación de la docencia*. Plaza y Valdés.

OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2009). *Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes*. Prácticas internacionales. OCDE

PSE 2020-2024. Programa Sectorial de Educación 2020-2024. (2020). Secretaría de Educación Pública. https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/planeacion/media-no_plazo/pse_2020_2024.pdf

Rueda, M. y Landesman, M. (1999). *¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?*. Centro de Estudios sobre la Universidad.

Santos, A. (2012). Evaluación docente). Educación química, 23(2), 200-204. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2012000200005

SEP. Secretaría de Educación Pública. (2013). Programa de estímulos al desempeño del personal docente. Secretaría de Educación Superior. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/16235/Lineamientos_participacion_Programa_Estimulos_Desempeno_Personal_Docente_2013.pdf

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (s. f.). *Encuesta de evaluación al desempeño docente a través de la opinión estudiantil*. Instituto de Ciencias Sociales y Administración. <https://www.uacj.mx/DGDAIE/documentos/ED/ICSA.pdf>

UV. Universidad Veracruzana. (2020). *Evaluación al desempeño docente DAE-DA-OT-II*. <https://www.uv.mx/dgdaic/files/2014/03/EVALUACION-AL-DESEMPEÑO-DOCENTE-Estudiantes-y-Consejo-Tecnico-Publicado-para-Periodo-2013-2015.pdf>