



**Sistema de Evaluación Docente en la UFG:  
de la Apreciación  
a la Competencia Profesional**

**Evaluation system of teachers  
in the Francisco Gavidia University  
From Appreciation to  
Professional Capacity**

Mario Alfredo Cantarero

# REALIDAD Y REFLEXIÓN

Reality and Reflection

**Año 9, No. 30** San Salvador, El Salvador, Centroamérica **Revista Cuatrimestral** Septiembre-Diciembre 2010  
Year 9, No. 30 San Salvador, El Salvador, Central America Quarterly Journal September-December 2010

## **Sistema de Evaluación Docente en la UFG: de la Apreciación a la Competencia Profesional**

### **Evaluation system of teachers in the Francisco Gavidía University From Appreciation to Professional Capacity**

Mario Alfredo Cantarero  
Docente e Investigadora  
Universidad Francisco Gavidía

En el presente estudio se analiza el Sistema de Evaluación docente de la UFG, con la finalidad de apuntar algunas sugerencias para mejorarlo tanto en el uso de las técnicas de recolección de datos, como del tipo de información referencial que se obtenga. De este modo, se propone que el resultado de la evaluación docente sea un reconocimiento del quehacer docente próximo a lo que ocurre en las aulas universitarias y lo que realmente hace el profesor, desde sus propias competencias profesionales y humanas.

This is an analyze of the Teachers Evaluation System in the Francisco Gavidía University, with the purpose of pointing out some suggestions to improve the gathering of data and in the referential information obtained. The author proposes that the result of the evaluation of teachers be the recognition of the teachers duties, near to the activities in the university classrooms and the actually performs of the teacher, taking in account his own professional and human competences.

## I. Introducción

En el presente documento se hace una evaluación del Sistema de Evaluación docente 360° de la UFG, desde la perspectiva epistemológica, con la finalidad de apuntar algunas sugerencias para mejorarlo tanto en el uso de las técnicas de recolección de datos, como del tipo de información referencial que se obtenga.

De este modo, se propone que el resultado de la evaluación docente sea un reconocimiento del quehacer docente próximo a lo que ocurre en las aulas universitarias y lo que realmente hace y puede hacer el profesor, desde sus propias competencias profesionales y humanas.

Pragmáticamente, con las sugerencias sobre qué y cómo evaluar a los docentes, se pretende que éstas sirvan de insumo

para la toma de decisiones y gratificaciones en favor de los docentes, a través de un sistema de crecimiento profesional, humano y monetario.

En la exposición se ofrecen tres apartados. En el primero, Sistema de Evaluación Docente 360°, se analizan los supuestos con los que se conoce la labor docente, las técnicas e instrumentos con los que se obtiene y se valora la información del trabajo docente.

En la segunda parte, se conceptualiza brevemente el trabajo docente, a partir de la actual tendencia de buscar la caracterización de las competencias docentes. Esto se plantea con el propósito de fundamentar no sólo el análisis del sistema de evaluación actual, sino la relación de propuestas para mejorarlo.



Licenciado Mario Alfredo Cantarero

En la tercera parte, se indica la forma en que debe entenderse el referente, para conseguir una mejor aproximación del trabajo profesional que hacen los docente en el proceso de enseñanza aprendizaje; y se sugieren las técnicas por medio de las cuales debe obtenerse la información para aproximarse mejor al proceso educativo.

## II. Competencias docentes: Dimensiones esenciales

El trabajo del docente universitario no se puede definir por medio de planteamientos simplistas, fundamentados en procesos de investigación que describan su trabajo únicamente por medio de indicadores limitados, en la medida que no diagnostican esencialmente

lo que ocurre en las aulas. Estos sólo reconocen la apreciación y las opiniones de los alumnos, decanos y pares docentes.

En una perspectiva más coherente con lo que hace el profesor en su clase, Ibarrola (1992: 68) afirma que el trabajo académico se caracteriza fundamentalmente por la combinación muy variada de esfuerzos tendientes al descubrimiento, conservación, depuración, transmisión y la aplicación del mismo, con la finalidad de formar a los futuros profesionales.

En cada uno de estos esfuerzos se perfilan rasgos que caracterizan profesiones académicas distintas, entre las que se identifican con claridad la docencia y la investigación.



En ese sentido, Llarena (1991:22) sostiene que la evaluación es una estrategia académica que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, con la finalidad de verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Precisamente, con el propósito de evaluar objetivamente ese desempeño, José Ibáñez-Martín (1990) reconoce que las competencias del profesor universitario se dividen en docentes e investigativas.

En las primeras, incluyen todo lo relacionado a la preparación para la docencia: la preparación curricular, la preparación actitudinal y una formación pedagógica esencial.

Además, esta competencia docente incluye la comprobación de lo captado

por el alumno: la adecuación a las finalidades de la evaluación, las formas de conducir el proceso de evaluación y los medios para dar una proyección educativa a la evaluación.

Con respecto a la competencia investigativa, se incluyen elementos externos como los congresos, editoriales y revistas en que participa y publica.

Además, aquellos aspectos intrínsecos, como los resultados investigativos que aporta a través de su relevancia en patentes, innovaciones, libros, monografías, artículos de periódicos, etc.

Con base en este enfoque, la evaluación de los profesores debería trascender las opiniones de alumnos, autoridades administrativas y pares docentes, obtenidas a través de cuestionarios.



En este sentido, se puede conceptualizar a la evaluación como un proceso temporal que permite identificar eficiencia y eficacia del desempeño docente en su ejercicio docente como en su participación investigativa, a partir de metodologías de investigación diversas.

### III. Sistema de Evaluación Docente 360°: De las apreciaciones

Al revisar el sistema actual de evaluación del docente, se pueden reconocer los siguientes rasgos:

- a) Epistemológicamente limitado, el método de investigación aplicado en el sistema de evaluación docente 360° no recoge un referente objetivo, como la evidencia de lo que el profesor sabe, de

lo que puede hacer, de cómo enseña, de cómo se comunican y de qué aporta al desarrollo de la UFG y del país.

Esto es, no se da prioridad a los índices relacionados con el quehacer docente propiamente dicho, como el dominio de la asignatura, la didáctica con que se imparte del conocimiento, las asertivas formas de relación con el alumnado en el proceso educativo, la actualización de sus conocimientos y los aportes que hace al mismo, etc.

Por el contrario, el sistema solamente recoge la opinión, la percepción o las suposiciones que tienen los sujetos evaluadores (Decano, 40%; estudiantes, 35%; el par docente, 20%; auto-evaluación, 5%) sobre el quehacer docente o el desempeño del mismo.





Además, los instrumentos de investigación utilizados por la Evaluación 360°, buscan indicadores que no son esenciales, como son: la portación del carné al momento de la clase y el vestuario “adecuado”, y aspectos confusos como el “interés” del profesor por enseñar, entre otros.

- b) Reduccionismo metodológico. Reduce la evaluación docente a un método cuantitativo como el único y más fiable, es decir, toda la información se obtiene por medio de cuestionarios o cédulas de entrevista, cuyos resultados se adquieren a través de operaciones estadísticas informatizadas; terminado el ciclo académico los resultados solamente son presentadas al docente en forma de síntesis.

Entonces, la prioridad para este sistema de evaluación ha sido la recuperación de información cuantitativa a través de la aplicación de cuestionarios en línea a los estudiantes y decanos, de boletas de observación administrada a los docentes por sus pares, al final del cuatrimestre.

Esto redundará en una aproximación bastante lejana de la práctica educativa competente, que implica el reconocimiento de toda la información puntual e interpretativa de los múltiples procesos que ocurren en el aula universitaria.

Entender esto supone superar la perspectiva reduccionista de las técnicas cuantitativas, y, consecuentemente, asumir metodologías híbridas

(Cuantitativas y cualitativas), para acercarse a las competencias del docente universitario.

- c) Maleabilidad de la apreciación Por la falibilidad del instrumento de investigación y del referente limitado que se obtiene, los resultados de la evaluación pueden o podrán manipularse desde la perspectiva del evaluado, con estrategias de comunicación persuasiva, encaminadas a ganarse simpatías con los estudiantes, a través de la condescendencia en las evaluaciones y de los bajos niveles de exigencia académica, o apelar a la amistad con el par docente, por medio de discursos melifluos al momento de la evaluación.

En ese sentido se corre el riesgo de premiar a los profesores más persuasivos y condescendientes en las evaluaciones de los estudiantes y en los niveles de exigencia académica.

Además, los comentarios de los estudiantes, ricos y diversos en contenido, no tienen ninguna ponderación en la evaluación docente.

#### IV. Sistema de evaluación de Docente: Hacia las competencias

Establecidas las observaciones sobre la evaluación docente actual, con la finalidad de mejorarla, señalo las características que debería tener la evaluación de las competencias del profesor de la UFG, a partir de criterios epistemológicos, metodológicos y pragmáticos:

### Búsqueda del referente apropiado: las competencias

En el marco de una educación por competencias, siguiendo a Telmo Viteri, para evaluar a los profesores universitarios se deben considerar las competencias profesionales como expresión de las diferentes esferas y aspectos de su actuación en el ámbito universitario como son:

- ✓ **Competencia didáctica:** caracteriza la facilidad de trasladar de manera asequible (y no facilista) a los estudiantes los contenidos de las ciencias que imparte, por difíciles que parezcan sin distorsionarlos ni vulgarizarlos.

No basta con el dominio de dichos contenidos, es esencial que el profesor sea capaz de enseñarlos o impartirlos.

- ✓ **Competencia académica:** expresa el dominio de las ciencias que aportan a su labor docente en las diferentes asignaturas y disciplinas que imparte, así como de la psicología y la pedagogía, como ciencias que explican y fundamentan su actuar cotidiano en la enseñanza y en la investigación acerca de su práctica educativa.
- ✓ **Competencia investigativa:** el saber hacer investigativo despierta una actitud más crítica y reflexiva sobre su labor pedagógica, obliga a hacer coincidir la teoría con su práctica

- ✓ **Competencia ética:** refleja su autonomía moral como modelo a imitar por sus alumnos y colegas en cuanto a los valores profesionales que lo caracterizan como persona, como profesor universitario y a la vez como especialista en una rama del saber científico.

- ✓ **Competencia comunicativa:** posee tres componentes: El uso eficiente de su lengua castellana, tanto oral como por escrito; el dominio de una lengua extranjera, preferentemente el idioma inglés, al menos para extraer información de la literatura científica actualizada; y el desarrollo de habilidades para ser un comunicador profesional por su oratoria, en el proceso educativo.

- ✓ **Competencia cultural:** debe poseer una cultura general e integral especialmente de carácter humanística, que le permita estar actualizado sobre los acontecimientos científicos, políticos, económicos, históricos, sociales, ideológicos, artísticos más acuciantes de su tiempo, tanto en el ámbito universal, como regional y nacional.

- ✓ **Competencia tecnológica:** el gran desarrollo de la ciencia y la tecnología contemporáneas, cuya manifestación más evidente y acelerada es el creciente proceso de informatización de la sociedad, debe reflejarse en el docente universitario en su explotación pertinente a través del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en función de su labor docente e investigativa como herramientas insustituibles.



## Conciliación entre métodos cuantitativos y cualitativos

En ese sentido, los instrumentos de investigación apropiados para recoger indicadores las competencias señalados anteriormente, deben ser:

### 1. **Cuantitativos**, que deben incluir información puntual sobre:

- ✓ *El uso de la tecnología didáctica*
- ✓ *Producción intelectual*
- ✓ *Participación en eventos académicos*
- ✓ *Consulta de bibliografía*
- ✓ *Apreciación estudiantil*
- ✓ *Cumplimiento de actividades colaborativas, etc.*

### 2. **Cualitativos**, que debe incluir información interpretativa sobre:

- ✓ *Análisis por parte de los mejores estudiantes sobre el desarrollo del curso*
- ✓ *Análisis por parte de las autoridades y compañeros sobre la actitud proactiva de los profesores, entre otra información cualitativa.*

## V. Conclusiones

Desde este punto de vista la tarea de las instancias evaluadoras sería la obtener información de calidad, con la finalidad de que los profesores obtengan un estímulo económico o profesional de acuerdo a la responsabilidad y al desempeño académico.

El énfasis en el pago por méritos obtenidos implica también que los profesores estarían atendiendo a los requerimientos de estas evaluaciones, y, consecuentemente, mejorando su desempeño profesional.

No obstante, la aplicación de la evaluación de competencias debe contemplar como gran meta: la mejora del proceso educativo, para estar a la vanguardia dentro del sistema de educación superior en el país.

Esto significaría que una vez que ocurra la evaluación de la docencia, no sólo se retroalimente al docente sobre su práctica y se le asigne un puntaje, sino que, necesariamente la institución debería plantear un programa de formación continua referida a las áreas en las cuales el profesor esté fallando.

Esto redundaría en término de 5 ó 6 años en la conformación de una planta docente sólida y competitiva en el ámbito universitario.

## VI. Fuentes consultadas

IBARROLA, M. (1992). "La evaluación del trabajo académico desde la perspectiva del desarrollo sui generis de la educación superior en México". No. 7. pp. 63-71. México, CIEES. Consultado el 11 de febrero de 2002 en el World Wide Web: [http://www.ciees.edu.mx/publicaciones/documentos/materiales\\_de\\_apoyo/serie7.pdf](http://www.ciees.edu.mx/publicaciones/documentos/materiales_de_apoyo/serie7.pdf)

LLARENA DE THIERRY. R. (1991). "Evaluación del personal académico". Perfiles Educativos. No. 53-54, julio-diciembre. México, CISE-UNAM, pp. 18-29.

IBÁÑEZ-MARTÍN, JOSÉ (1990), *Revista española de pedagogía*, ISSN 0034-9461, Vol. 59, N° 220, 2001, pags. 441-466 José