



**Universidad 2024**  
14<sup>to</sup> Congreso Internacional de Educación Superior  
**La Habana, Cuba**  
5 al 9 de febrero de 2024

*Simposio 2. Gestión de la Educación Superior. Calidad para un desarrollo sostenible.*

## **LA EVALUACIÓN DOCENTE: ¿CONTRIBUYE AL BIEN-ESTAR DE LOS PROCESOS FORMATIVOS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR?**

### **PROFESSOR EVALUATION: DOES IT CONTRIBUTE TO THE WELL-BEING OF FORMATIVE PROCESSES IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS?**

Olga Lucía Uribe Enciso

[olgaurib@uis.edu.co](mailto:olgaurib@uis.edu.co), Universidad Industrial de Santander, Colombia

Directora de la Escuela de Idiomas, Magíster

Samuel Cielo Canales

[samuel.cielo.canales@uacm.edu.mx](mailto:samuel.cielo.canales@uacm.edu.mx), Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México, Magíster

Resumen: La evaluación docente ha sido un tema de discusión local y global en cuanto al modelo que refleja, los criterios que incluye, los propósitos de la misma y la participación o ausencia del profesorado en la evaluación de su práctica docente. Se presenta la descripción de dos casos de instituciones universitarias públicas, una México, en la cual recientemente se acordó la implementación de la evaluación docente, pero aún no se ha iniciado, y la otra, en Colombia en la cual se implementa la evaluación docente periódicamente. En la universidad mexicana, se observa una propuesta que integra los modelos orientado a los objetivos y a la toma de decisiones, así como el modelo naturalista; en la universidad colombiana, se evidencia mayormente el modelo orientado a los objetivos, y se usa en los ascensos y la estabilidad laboral, entre otros. A partir de los dos casos, se promueve la reflexión sobre qué se debe evaluar, cómo, para qué, quiénes deben estar involucrados en el proceso y a quiénes sirve.

Summary: Professor evaluation has been a topic of local and global discussion regarding the model it reflects, the criteria it includes, its purposes and the participation or absence of the professors in the evaluation of their teaching practice. The description of two cases of public university institutions is presented, one in Mexico, in which the implementation of professor evaluation was recently agreed upon, but has not yet begun; and the other, in Colombia, in which professor evaluation is implemented periodically. In the Mexican university, a proposal is observed that integrates the objective-oriented and decision-making models, as well as the naturalistic model; In the Colombia university, the objective-oriented model is mostly evident, and which is used in promotions and job stability, among others. Based on the two cases, reflection is promoted on what should be evaluated, how, for what purpose, who should be involved in the process and who it serves.

Palabras clave: evaluación docente, evaluación del desempeño docente, modelos de evaluación, educación superior, desarrollo profesional

Key words: professor evaluation, professor performance evaluation, evaluation models, higher education, professional development

## **Introducción**

La intención de este escrito es reflexionar sobre los aspectos que visibilizados o invisibilizados están presentes en lo que se llama evaluación docente, a partir de las prácticas de los ámbitos propios de dos universidades públicas en Colombia y en México, sus vivencias y experiencias con este proceso de profundas connotaciones en la educación. Los términos evaluación docente o evaluación del desempeño docente, aunque tienen diferentes acepciones, se usan indistintamente para referirse, en términos generales, a la valoración sistemática del quehacer docente, entendido este como las diferentes acciones que realiza el docente con miras a promover el aprendizaje de los estudiantes en el marco de un programa de estudios concebido en una comunidad socio-históricamente definida; dicha valoración tiene como fin reflexionar sobre los distintos aspectos involucrados en la evaluación para ayudar al docente a mejorar los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación (Aneca 2018 en Aravena-Gaete & Garín Saillán, 2021; Loredo, 2021).

Se ha cuestionado el rol de la evaluación docente en las instituciones educativas puesto que, aunque se declara que su propósito es mejorar la práctica docente y por ende, favorecer el aprendizaje de los estudiantes, su implementación, en muchos casos solamente por parte del estudiantado y por medio de un único cuestionario, obedece a otras intenciones como la continuidad del docente en la institución y la obtención de estímulos:

Al revisar lo que las instituciones de educación superior (IES) declaran respecto a la evaluación del desempeño docente, se encuentra que privilegian el aprendizaje del docente sobre su práctica con el fin de que la mejore; sin embargo, el discurso no necesariamente se refleja en las prácticas puesto que hay una tendencia a utilizar los resultados con otros fines. Esta forma de proceder ha sido muy cuestionada, tanto en sus intenciones (no declaradas) como en sus métodos. Respecto a las primeras, estas tienden a enfocarse en cuestiones administrativas y no de mejoramiento del desempeño académico; los segundos, se centran en una visión unilateral y cuantitativa, ya que se enfocan en la opinión del alumno a través de un instrumento único.

(Gómez & Valdés, 2019, p.480)

## **Desarrollo**

A continuación, se presentan dos casos que son opuestos en cuanto a la implementación de la evaluación docente en dos universidades públicas de Latinoamérica: en una de las instituciones no existe la evaluación docente y en la otra, ha existido desde hace décadas para todas las modalidades de contratación docente.

En la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) no existe la evaluación docente y bien o mal, hemos pervivido en estos 22 años de existencia. Esto tiene que ver con lo que se plantea en los documentos fundacionales de la UACM, tanto del Proyecto Educativo (2007) como en la Ley de Autonomía del 2005 y en el Estatuto del Personal Docente (2022), de reciente creación. En el caso del Proyecto Educativo, en el aspecto a discusión, no hay referencia alguna que nos permita sustentar una política o práctica educativa en torno a la evaluación docente, toda vez que se plantea el principio rector,

que orienta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Artículo 123, Título Sexto, que habla del Trabajo y de la Previsión Social, y que dicta: “a trabajo igual, salario igual” (CPEUM; 2023, p. 2 y 13).

Los sustentos que plantean este principio igualitario han hecho que en la UACM no haya escalafón alguno para jerarquizar el hacer y ser de los docentes *uacemitas*; y que permita el desarrollo libre, autónomo y autogestivo del profesorado, tanto en su dinámica de formación y actualización docente, como en su trabajo magisterial, que está integrado por tres ámbitos de aprendizaje: docencia, tutoría y asesoría en el marco de una educación centrada en la formación del estudiante, guiada por el trabajo en el aula, el seguimiento de la ruta curricular del estudiantado, así como el trabajo potencial individual y colectivo.

El profesorado orienta su quehacer a hacer congruente estos tres ámbitos de aprendizaje con los principios rectores del Proyecto Educativo de la UACM: La educación pública como derecho ciudadano, sin costo para los estudiantes; ingreso irrestricto, no exclusión y apoyo a quien más lo necesita; educación humanista, científica, crítica y con sentido social y, Comunidad democrática, comprometida con el proyecto de la Universidad. De tal manera que estos principios rectores nos ayudan a transitar el trabajo autónomo y colegiado, como profesores en la UACM. Eso sí, atendiendo a lo que se pretende políticamente hablando, en el sentido ético-profesional de lo que se hace en la UACM:

- a) Flexibilidad curricular y en los ritmos de estudio: No hay forma de medir desempeño ni duración de estudios de los estudiantes; el recorrido curricular en su formación es libre y autónomo.
- b) Evaluaciones de carácter diagnóstico y formativo y c) Posibilidades abiertas para certificar conocimientos: La evaluación de los conocimientos y saberes, por parte de los estudiantes, es un proceso continuo que pretende vincularse a la formación constante de los estudiantes y no por estancos o periodos.
- d) Estructura curricular que enriquece la cultura general: La idea de la NO especialización temprana, ayuda a que los estudiantes pasen por una ruta curricular donde transitan de una cultura general –escolarizada- a una especializada, en el área de desarrollo que han elegido, ya sea en el Colegio de Ciencias y Humanidades, el Colegio de Ciencia y Tecnología o el Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales. Así, transitan de un programa de integración (un semestre) al ciclo básico (tres o cuatro semestres) y, posteriormente, al ciclo superior (cuatro o cinco semestres).
- e) Oportunidades a los académicos para el desarrollo continuo de sus capacidades docentes: El trabajo colegiado, como una de las características primordiales de la labor del docente. Donde se asume un sentido ético de responsabilidad con el proyecto educativo universitario (Proyecto Educativo; 2007, p.25) y se cristaliza las funciones de investigación, difusión de conocimientos y desarrollo de tareas educativas, de vinculación con la comunidad y de evaluación del trabajo académico.

Llegamos a este punto donde, el Proyecto Educativo de la UACM habla por primera vez de este aspecto, no porque haya un área de política universitaria sobre el asunto, sino porque es parte del diseño que tenemos como docentes a la hora de planificar nuestro trabajo, a lo largo de un semestre o año lectivo. Esta planificación docente implica una

serie de tareas educativas, que se centran en el estudiante como el autor del proceso educativo que aprende, entre las que destacan: diseño curricular al modificar o cambiar planes y programas de estudio; de modalidades de enseñanza-aprendizaje, de la docencia en el aula, de las asesorías, de las tutorías, de las evaluaciones y certificaciones de conocimientos, de vinculación de la docencia con el trabajo comunitario y la investigación, y muy pocas veces con la evaluación de nuestro desempeño docente.

Así, junto con el Proyecto Educativo de la UACM, la Ley de Autonomía, que se otorgó en 2005, dejan en claro cuál es el derrotero de nuestra labor educativa en la UACM:

La creación de la Universidad de la Ciudad de México, en abril de 2001, responde al compromiso de contribuir a la satisfacción de esas necesidades no atendidas en el marco de la política educativa enunciada en los párrafos anteriores. En congruencia con dicha política, el Gobierno de la Ciudad de México le dio la encomienda de ampliar las oportunidades de estudio, prioritariamente para los sectores que han carecido de ellas. El proyecto de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México busca que cada vez más jóvenes y adultos tengan acceso a la educación superior y que se formen amplias capas de la población con este nivel educativo. Además, es fundamental dar apoyo preferente a quienes tienen mayores dificultades para satisfacer sus necesidades educativas, sin prejuzgar acerca de méritos, porque lo que normalmente se califica como tales no son sino los resultados de los privilegios que previamente se han tenido. A pesar de que se ha supuesto que el sistema educativo sirve como un compensador de las desigualdades sociales, en términos nacionales las distancias en materia de atención educativa (particularmente desde el punto de vista cualitativo) se han incrementado y el sistema educativo ha funcionado, en muchos casos, como un instrumento de reforzamiento de las diferencias sociales, y no como un sistema de movilidad social. Para contrarrestar este fenómeno, la UACM se compromete a dar más apoyo a quienes más lo necesitan. (p.4)

De esta manera hacemos eco a lo que plantea el Proyecto Educativo de la UACM, cuando dice que, todo lo anterior:

Plantea dos tareas esenciales para el desarrollo de los protagonistas del proceso educativo:

1. Propiciar que el estudiante adquiera las capacidades que requiere para hacerse responsable y ser agente de su formación; y
2. Favorecer que el docente cuente con los conocimientos y habilidades que le permitan mediar entre los estudiantes y los objetos de aprendizaje, y facilitar que aprendan.

Esto es lo que da sentido a los procesos de formación del estudiante, y da lugar a que tanto él como el docente reconozcan la importancia recíproca de su interacción en el desarrollo de las acciones educativas. (Proyecto Educativo, versión Estudiantes; 2016, 30)

Por lo tanto, se proclama en aquellos años, que la evaluación docente iba implícita en las tareas educativas que deberíamos o estaban convocadas a que realizáramos nuestra labor educativa.

Es hasta el año 2022, con la propuesta del Estatuto Personal Académico (EPA), se propone la Evaluación Docente, en su Capítulo II, de la siguiente manera:

#### Artículo 78.

La evaluación docente del personal académico refiere al trabajo en aula, asesorías y tutorías, estipulados en el artículo 13, fracción i, del presente Estatuto.

La evaluación docente es un ejercicio formativo, participativo y valorativo, que tiene como objetivos centrales:

- i. Identificar que el trabajo docente del personal académico corresponda a los principios y los propósitos establecidos en la Ley de la Universidad.
- ii. Reconocer si el personal académico se ha actualizado en su área de conocimiento y desarrollo profesional.
- iii. Mejorar las estrategias didácticas que el personal académico utiliza para la impartición de los programas de estudio.
- iv. Promover que el personal académico desarrolle de la mejor manera el trabajo estipulado en los artículos 15, 16, 17 y 18 del presente Estatuto.

#### Artículo 79.

La evaluación docente se implementará como un proceso colaborativo y formativo a través de modalidades en las que participen todas las personas involucradas en el proceso educativo, es decir, las y los estudiantes y el personal académico que será evaluado. El fin de la evaluación docente será el mejoramiento de las y los profesores y del proceso educativo y en ningún caso tendrá carácter punitivo. Las y los estudiantes que hayan participado en los espacios de docencia durante el periodo a evaluar, tendrán el derecho de participar en la evaluación del personal académico correspondiente.

#### Artículo 80.

La Coordinación Académica gestionará el proceso de evaluación docente; para ello convocará al personal académico y/o administrativo con conocimiento en la materia y el Proyecto educativo de la UACM, así como a estudiantes interesados o interesadas para que diseñen los criterios de evaluación pertinentes, confiables y oportunos con respecto al trabajo docente, para favorecer que el proceso de evaluación sea colaborativo y pueda cumplir con sus fines formativos. (EPA-UACM; 2022, 57-58)

En este artículo se habla de posibles criterios de evaluación, entre los cuales figuran, entre otros: la asistencia regular a sus cursos, la preparación de clases, la atención en asesorías, la aplicación de evaluaciones diagnósticas y formativas, la presentación y el cumplimiento de los programas de estudio (apegado a los propósitos del curso), las estrategias de enseñanza-aprendizaje, el conocimiento y manejo de los contenidos de las asignaturas, la actualización de sus fuentes bibliohemerográficas y electrónicas.

Y se tomará en cuenta la autoevaluación, considerada como una actividad programada y sistemática de reflexión acerca de la propia acción pedagógica-didáctica, desarrollada con base en información confiable y orientada a la mejora del desempeño académico. (p. 58)

Artículo 81.

Al ser un proceso permanente, formativo, participativo y valorativo, la evaluación docente se realizará durante el semestre y a través de los medios virtuales y/o presenciales que la Universidad disponga para tales efectos.

Artículo 82.

Los resultados de las evaluaciones docentes se entregarán de manera personalizada al personal académico en el periodo intersemestral, con el fin de que dichos resultados sean tomados en cuenta por el personal académico para la mejora de las estrategias de enseñanza-aprendizaje. De igual manera, los resultados estadísticos de las evaluaciones docentes en general serán conocidos por los órganos colegiados con carácter resolutivo para que las instancias académico-administrativas competentes brinden los apoyos necesarios para la organización de cursos, talleres, seminarios y diplomados de actualización docente y formación pedagógica, cuidando en todo momento la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales. (p. 58)

Lo que se puede apreciar, en el caso de la UACM:

1. Durante muchos años no se pensó en serio ni en serie (sistematización) la evaluación docente, pues se pensaba que cumpliendo con los ámbitos de aprendizaje y el compromiso de los docentes por asumir su responsabilidad magisterial, en cuanto a las actividades educativas, se podrían avanzar en la profesionalización, actualización o formación continua de los docentes.

2. Es hasta el establecimiento del EPA que se plantea una evaluación docente con un enfoque cualitativo. Pues su articulado descrito, estipula una evaluación docente reflexiva, participativa y formativa, construida en consenso entre los implicados en el proceso educativo, cuyo fin es mejorar el quehacer docente en el aula, con el apoyo institucional pertinente. Sin embargo, no se ha operativizado la evaluación docente. Así surge la pregunta: ¿qué suscitó la necesidad de evaluar el quehacer docente?

En cuanto a la Universidad Industrial de Santander (UIS), esta nace a finales de los años 40, en un contexto socio-histórico complejo con una sociedad empobrecida a partir de las consecuencias de la Guerra de los Mil Días, la pérdida del poder económico de la región santandereana en el panorama nacional, escases de vías de comunicación eficientes, la proliferación de guerrillas locales y epidemias, y el declive del Liberalismo, uno de los partidos políticos dominantes. La UIS surge como respuesta a la necesidad de dar continuidad a la escolaridad de los graduados de los tres colegios más importantes de la época y formar, inicialmente en nivel técnico, a ingenieros en diferentes áreas para incentivar la economía del departamento. Después de algunos intentos fallidos, en 1948, la universidad abre sus puertas a 20 estudiantes en tres programas de ingeniería.

Décadas después, además de las facultades de Ciencias, Ingenierías Físico-mecánicas, Ingenierías Físico-químicas, se crean la Facultad de Salud con diferentes carreras, así como el pregrado de Trabajo Social y Licenciatura en Idiomas, los cuales dieron paso a la creación de la Facultad de Ciencias Humanas, y finalmente, el Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia (Historia de la UIS, sf).

En la UIS, la evaluación docente se asume en concordancia con la misión institucional orientada a la formación integral de sus estudiantes para que contribuyan positivamente a la configuración de una sociedad más justa, equitativa, participativa, democrática y comprometida con el cuidado del medio ambiente (Proyecto Educativo Institucional UIS, 2021). El instrumento es el cuestionario, el cual ha variado en la forma de aplicación ya que se hacía en papel y desde hace dos décadas aproximadamente, se hace electrónicamente. Otro cambio que se dio alrededor de hace 10 años, fue la supresión de la casilla de observaciones en la cual los estudiantes podían expresarse respecto al desempeño docente. Esta opción fue eliminada porque no aportaba a una retroalimentación constructiva; en su mayoría, se encontraban comentarios displicentes hacia el profesorado.

Periódicamente, se han revisado los ítems evaluados con el propósito de atender los puntos más relevantes del quehacer docente en armonía con la misión UIS, la cual es eje común en todas las facultades y sus pregrados. La versión actual, cuenta con 15 enunciados que indagan sobre en qué medida de uno a 10, el docente orienta sobre el aprendizaje como un proceso de construcción de conocimientos y métodos de investigación en su disciplina; promueve, propicia, procura o fomenta el análisis de los fundamentos científicos del curso y la comprensión de los contenidos, el desarrollo y la integración de conocimientos, habilidades y valores para la identificación y la resolución de problemas en general y particulares de su profesión, la participación en las actividades institucionales, la defensa argumentada de sus derechos, la capacidad de autovaloración, y ambientes de diálogo; corrige constructivamente, atiende el reglamento estudiantil y las asesorías y guía en la realización de las actividades programadas para el curso.

Los 15 ítems están enumerados sin ningún orden particular. Sin embargo, hay cinco factores que agrupan, cada uno, tres enunciados. Así, tenemos los factores: Saber orientado a la formación científica y técnica en la disciplina y la profesión; Proyección a la investigación dirigido al desarrollo de competencias investigativas en el área del saber. Potencial de comunicación relacionado con los ambientes de interacción y diálogo en el proceso de formación. Integración a la Institución apunta al quehacer docente en función del proyecto educativo institucional, y finalmente, Ser Persona y Ciudadano está vinculado con el desarrollo de la autonomía y la formación continua del estudiante.

Cada semestre, compuesto por 16 semanas, el estudiantado diligencia la evaluación docente, a partir de la semana 12 y los resultados son socializados al finalizar el semestre. Todo el profesorado tiene acceso a una plataforma en la cual puede descargar y revisar la evaluación docente. Los reportes se presentan de formas distintas: Global que presenta el promedio obtenido en cada ítem, el número de estudiantes que evaluó sin discriminar los cursos, el histórico de puntajes con su gráfico correspondiente y con la media del profesor y la media institucional. Por Unidades, expone el puntaje del docente con número de evaluaciones y especifica por factores, en comparación con la

media de la Escuela o Departamento, la Facultad y la Universidad. Por Unidades y Preguntas señala los 15 ítems, el número de evaluaciones y la media individual, Escuela, Facultad y Universidad, y agrega la desviación estándar para cada caso. El reporte por Asignaturas presenta lo anterior de forma global por factores y discriminado por asignaturas. El reporte por Asignatura y Pregunta, expone lo anterior por ítems con puntaje global y posteriormente, por asignaturas. Finalmente, está el reporte Histórico por Unidad Académica en el cual se presenta el promedio de todo el profesorado de la Escuela de Idiomas, que este momento es de 15 profesores de planta, 80 cátedras y cuatro Ocasionales de Ciclo Común; este reporte presenta el histórico general semestre a semestre de cada docente y la media y la desviación estándar en comparación con la Escuela, la Facultad y la Universidad.

Cada director o jefe de unidad académica debe revisar las evaluaciones docentes para detectar los casos de puntajes inferiores a 70/100 y dialogar con cada profesor y acordar estrategias para mejorar. En el caso de los docentes con vinculación cátedra, el promedio inferior a 70 en tres evaluaciones docentes consecutivas implica la eliminación del banco de elegibles; por lo tanto, el docente debe presentarse nuevamente a concurso y no podrá ser contratado hasta no ingresar por convocatoria. En cuando a los docentes ocasionales de ciclo común, figura de contratación recientemente instaurada y con un número de plazas definido, la evaluación docente determina su continuidad semestre a semestre, hasta por 18 meses consecutivos. En lo concerniente a los profesores con vinculación planta, la obtención consecutiva de tres resultados inferiores a 70, conlleva a la presentación de un plan de mejoramiento por parte del docente, el cual es avalado por el Consejo de Escuela. El plan incluye actividades que se desarrollan en el Centro para el Desarrollo Docente UIS (CEDEDUIS) orientado al acompañamiento docente para mejorar su quehacer y a las escuelas en los procesos académicos como reformas, acreditaciones y renovación de registro calificado. El director de cada escuela o unidad académica y el CEDEDUIS hacen seguimiento al logro del plan de mejoramiento del docente.

Los resultados de la evaluación docente también son tenidos en cuenta en:

- Las renovaciones de tenencia que son la evaluación periódica del desempeño docente en los tres ejes misionales docencia, investigación y extensión para determinar si conserva plaza planta en la universidad. El periodo de tiempo depende de la categoría en el escalafón docente y aumenta con el ascenso. Por ejemplo, la renovación de tenencia de un docente en la máxima categoría, Titular, ocurre cada cinco años, mientras que, en la categoría inicial, Auxiliar, se da cada dos años. El docente presenta un informe con las actividades realizadas en los tres ejes misionales durante el tiempo en la categoría actual; dicho informe es revisado por el Consejo de Escuela y se emite una recomendación de la renovación de la tenencia o no. Este concepto es enviado a la Decanatura y posteriormente a la Rectoría, siendo esta última instancia quien tiene la potestad de decidir si renueva o no la tenencia del docente.
- Los ascensos en el escalafón docente planta de acuerdo a la categoría en la cual inicia en su ingreso a la universidad. Las categorías son Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular y para acceder a cada una es necesario cumplir con requisitos de producción académica, investigación y docencia. El docente presenta la solicitud de ascenso al

director de la unidad académica, este al Consejo de Facultad y finalmente, al Consejo Académico quien decide si otorga el ascenso.

- El ascenso en el escalafón docente cátedra que tienen las mismas categorías planta, pero con diferentes requisitos. El docente presenta el cumplimiento de requisitos a Talento Humano; esta dependencia solicita concepto al Consejo de Escuela quien revisa las evaluaciones docentes de los últimos semestres.
- Las bonificaciones que son pagos adicionales no constituyentes de salario que reciben los docentes planta por otras actividades de docencia, investigación o extensión diferentes a las obligatorias en su actividad académica. Por ejemplo, participación como evaluador de trabajos de grado u orientador de un módulo en una maestría autosostenible, docencia en cursos de extensión no solidaria o ventas de servicios. Es necesario tener una actividad académica de mínimo 22 Puntos de Actividad Docente (PAD) y una evaluación docente superior a 70 para recibir la bonificación.
- En la selección de jurados para los concursos de profesores de carrera o planta y los docentes ocasionales de ciclo común.
- El reconocimiento de la evaluación docente más alta por Facultad, de acuerdo a cada tipo de vinculación.

La evaluación docente institucional ha sido objeto de polémica durante varios años y por diferentes razones. Una de ellas es que los ítems no corresponden necesariamente a la práctica docente, situación que ha cambiado con el ajuste de los mismos, aunque continua su revisión. En cuanto a su uso, el hecho de asociar los resultados de la evaluación docente a la permanencia en el banco de elegibles, la continuidad de un contrato, la renovación de tenencia, el ascenso y la bonificación, han sido objeto de debate ahora más que nunca, al punto de requerir una nueva propuesta que tenga en cuenta no solo la docencia directa sino también la indirecta como la participación en los procesos curriculares, así como las otras actividades misionales como la investigación y la extensión. La revisión actual también obedece a vacíos en el reglamento profesoral planta respecto al rol de la evaluación como uno de los requisitos de ascenso ya que no es claro si es el promedio del histórico, el promedio de los años en la categoría actual o el promedio de las tres últimas evaluaciones. Además, la eliminación de la autoevaluación y la coevaluación hace más de una década ha sido otro aspecto neurálgico en la discusión. Según las directivas académicas de la institución, la autoevaluación y la coevaluación dejaron de implementarse porque no había una conciencia y reflexión crítica de las mismas y la gran mayoría del profesorado se adjudicaba la calificación más alta, la cual, en ocasiones iba en contravía de la heteroevaluación realizada por los estudiantes. En cuanto a la coevaluación que realizaba el director de la unidad académica, se argumentó que tampoco era objetiva y que dependía de la relación entre el docente evaluado y el director.

Sin embargo, el énfasis del inconformismo con la evaluación docente no es su uso en la docencia como podría esperarse y que debiera ser el principal propósito, sino en su uso punitivo en la estabilidad laboral docente. La preocupación se centra no en usar formativamente los resultados de la evaluación para mejorar el quehacer docente sino en las implicaciones en el desarrollo docente en la institución, el cual va más allá de la docencia directa. Si bien es cierto, cuando ingresamos a la universidad por medio de un concurso público que convoca docentes y en cuya acta de ingreso se reitera la función

primaria de docencia, las otras actividades diferentes a la docencia, como la investigación y la extensión, han cobrado importancia en las últimas décadas; ya no se concibe al docente únicamente en su rol de formación sino también como investigador e innovador.

## Conclusiones

Si revisamos la evaluación docente en la UIS, notamos elementos de un modelo de evaluación cuantitativo orientado al cumplimiento de objetivos como única información de referencia para evaluar la práctica docente; asimismo, es una evaluación extemporánea que no permite la retroalimentación y el carácter formativo de la misma con los estudiantes que valoran el desempeño del docente, ya que los resultados se obtienen al final del periodo académico (Gómez & Valdés, 2019). Adicionalmente, no hay oportunidad para que el docente evalúe objetivamente su propio quehacer y su uso está asociado a la obtención de incentivos o castigos, el ascenso en la carrera docente, la conservación del trabajo, y no a lo que debería ser el objetivo primordial de la evaluación docente: reflexionar sobre las prácticas docentes con el fin de mejorarlas y realizar procesos de formación y acompañamiento más pertinentes a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes en el marco de su proyecto de vida, plan de estudios, la institución, la comunidad y la sociedad en general. Al respecto, Loreda (2021) expone algunos propósitos y características de la evaluación docente.

Entendemos por evaluación de la docencia, la acción que convierte la actividad del maestro en objeto de reflexión. Es una actuación crítica positiva cuyo fin es alcanzar mayor conciencia del propio quehacer, que busca el conocimiento, pero ante todo, la comprensión de lo que ocurre en el aula y en la vida escolar, finalmente, pretende retroalimentar para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.

La evaluación docente es un proceso continuo, permanente, con el potencial para ser formadora e implica procesos participativos y democráticos, además conduce al encuentro del otro y a la elaboración de proyectos. Es también un proceso sistemático para recoger información válida y confiable de evidencias útiles, oportunas y pertinentes sobre el desempeño del docente, para emitir un juicio de valor, conforme a determinados criterios, que fundamente la toma de decisiones sobre el hecho evaluado. Permite también definir acciones futuras, con el fin de comprender el hecho educativo y mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Evaluamos para saber dónde estamos, los resultados que obtengamos nos ofrecen un diagnóstico sobre las necesidades de formación que, a través de la retroalimentación y orientación al docente, así como de la formación y capacitación, contribuyen al perfeccionamiento y mejora de la práctica educativa. La evaluación puede ser un medio para consolidar una planta docente que cumpla con el perfil institucional.

(p.7)

La propuesta de Loreda (2021), así como lo estipulado por la UACM integra tres modelos de evaluación docente: primero, el modelo orientado a objetivos en cuanto reconoce la

necesidad de criterios respecto a los cuales se debe evaluar y el alcance de un perfil institucional; sin embargo, trasciende la naturaleza cuantitativa y el carácter de cumplimiento o incumplimiento de los objetivos implica revisión, retroalimentación y reflexión con miras al mejoramiento, características del modelo orientado a la toma de decisiones. En este segundo modelo, la evaluación es un proceso continuo y formativo donde la retroalimentación es esencial, y cuyos resultados informan las decisiones de las directivas académicas. Tercero, el modelo naturalista que incluye la participación democrática, la comprensión y el diálogo entre los estudiantes y el docente acentuando la mirada cualitativa del ejercicio sobre la cuantitativa para identificar con mayor precisión los aspectos de mejora (Gómez & Valdés, 2019).

Finalmente, las preguntas para la reflexión se orientan al qué, cómo y para qué evaluar. ¿Se evalúa para mejorar el proceso de formación?, ¿Tal mejora significa ser más eficientes, eficaces, efectivos en el alcance de los objetivos de enseñanza?, ¿La evaluación es para contribuir a una política pública o para hacer una política pública?

## Bibliografía

Aravena-Gaete, M. & Garín Saillán, J. (2021) Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias acreditadoras. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, vol. 25, N°1, 297-317. doi:1030827/profesorado.v25i1.8302

Cordero, G.; Luna, E. & Patiño, N. (2013). La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente, en *Sinéctica*, núm. 41, pp.1-19.

Gómez L F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>

Loredo, J. (2021). Evaluación docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(1), 7-11. <https://doi.org/10.15366/riee2021.14.1.001>

Reynolds, D.; Bollen, R.; Creemers, B.; Hopkins, D.; Stoll, L. & Lagerweij, N. (1994). *Las escuelas eficaces. Claves para mejorar la enseñanza*. Madrid, Santillana.

UACM. (2007). *Proyecto Educativo*, México.

UACM. (2005). *Ley de Autonomía*, México.

UACM. (2016). *Proyecto Educativo, versión para estudiantes*, México.

UACM. (2022). *Estatuto del Personal Académico*, México.

Universidad Industrial de Santander (sf). *Historia de la UIS: Breve acercamiento a los hitos que han marcado el devenir institucional*. <https://uis.edu.co>

Universidad Industrial de Santander (2021). *Proyecto Educativo Institucional*. <https://www.uis.edu.co>