



ISSN: 2448 - 6574

Metaevaluación de la evaluación docente

Raciel Sánchez Rincón
raciel1980@yahoo.com.mx

Cesar Sánchez Olavarría
cesarsanchezolavarría@hotmail.com

Resumen.

Este trabajo analiza la importancia de la metaevaluación a la evaluación del desempeño docente practicada en la Facultad de Ciencias de la Educación de la UATx, desde cuatro dimensiones: personal, disciplinar, pedagógica y normativa, con la intención de favorecer la retroalimentación de la práctica docente y que coadyuve en la mejoría de la enseñanza generando aprendizajes significativos en los estudiantes. Para la realización de este trabajo se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo. El objeto de la investigación fue analizar los resultados de la evaluación del desempeño docente practicada en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala en dos semestres consecutivos. Dicha evaluación se basa exclusivamente a los resultados de la evaluación del desempeño docente vía opinión del estudiante mediante un cuestionario aplicado en línea. El análisis de la información nos permitió identificar que no existen diferencias significativas entre las variables: Categoría, grado académico y edad.

Palabras clave: Evaluación docente, evaluación del desempeño docente, metaevaluación. Dimensiones de la evaluación docente.



ISSN: 2448 - 6574

Planteamiento del Problema.

En la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx) existen prácticas evaluadoras de los docentes que no dan cuentas de mejora del aprendizaje y desarrollo de competencias del estudiante en el aula, utilizando fundamentalmente el uso de cuestionarios de opinión dirigidos a los estudiantes y un cuestionario de tipo normativo aplicado por los cuerpos colegiados.

Al respecto los docentes se preguntan ¿De qué manera al cumplir con cada rasgo de la evaluación repercute en su desarrollo profesional? ¿De qué manera impacta en el aprendizaje del estudiante que un docente sea bien o mal evaluado?, es decir, los docentes bien evaluados generan aprendizajes significativos en los estudiantes y los mal evaluados no. ¿Los rasgos considerados en la evaluación reflejan necesidades reales? La mayoría de los docentes manifiestan que esta evaluación es muy subjetiva ya que tiene que ver en gran medida la relación que existe entre compañeros para determinar una buena o mala evaluación. Es decir ¿La evaluación practicada es justa y transparente?

No se considera la evaluación de los aprendizajes obtenidos por los estudiantes, la adquisición y practica de habilidades de tipo profesional, las actitudes o valores. Tampoco considera al propio docente en dicho proceso de evaluación, y los múltiples contextos donde ocurren la enseñanza y el aprendizaje . Al respecto, Arbesu (2009) se pregunta si los estudiantes cuentan con los conocimientos necesarios para evaluar los contenidos del curso o estrategias didácticas del profesor.

Para algunos profesores de la Facultad, esta práctica es concebida bajo un enfoque sancionador y fiscalizador provocando la negación, rechazo y aversión.



ISSN: 2448 - 6574

Otra parte de la plantilla docente reconoce su importancia pero se cuestiona la falta de políticas y modelos de evaluación.

De esta forma nos preguntamos, ¿Por qué únicamente se realiza la evaluación del desempeño docente al final de cada semestre? ¿Qué pasa con la información obtenida de la evaluación del desempeño docente? ¿Por qué no se considera la participación de pares académicos y autoevaluación? ¿El cuestionario de evaluación del desempeño docente vía opinión del estudiante arroja información relevante para estudiantes, docentes y directivos?

Justificación.

Las universidades tienen la responsabilidad fundamental sobre la calidad de sus estudios. En un contexto de educación superior donde las universidades asumen la responsabilidad de ofrecer una enseñanza de calidad, la cualificación y competencia del profesorado universitario es uno de los elementos que ofrecen más confianza sobre la capacidad de las universidades para cumplir su compromiso ante la sociedad.

La evaluación del desempeño docente constituye un elemento fundamental en el proceso educativo por lo que contribuye a mejorar su quehacer profesional, influye en su crecimiento personal y en consecuencia, incide favorablemente en la calidad de la educación. Cuando se piensa en un sistema de evaluación del desempeño docente, existe un consenso en que se deben integrar tres vectores fundamentales: docencia, investigación y extensión. Pero con respecto a las fuentes, los enfoques, los indicadores y, obviamente en los instrumentos que se utilicen para este fin, encontramos variedad de opiniones.

Un adecuado procedimiento de evaluación debe servir para diagnóstico y seguimiento de las enseñanzas y aprendizajes en la universidad, y por tanto ser



ISSN: 2448 - 6574

también un poderoso instrumento de retroalimentación y mejora. En este sentido, un sistema de evaluación del desempeño docente nos ofrece un punto de inicio para planear la formación, proponiendo áreas de mejora de actuación, por lo tanto, en la medida en que el sistema de evaluación detecte las distintas dimensiones y rasgos a evaluar del profesor, más y mejor podrán efectuarse acciones preventivas y correctivas.

Entender los fenómenos institucionales y generar nuevo conocimiento sobre la realidad para incidir sobre ella y mejorarla a través de la evaluación, convirtiéndolo en un valor estratégico indiscutible para la UATx con miras a cumplir con el compromiso de ofrecer una educación de alta calidad. Es por esta razón, que la evaluación docente debe ser congruente con el modelo educativo de la universidad, con su filosofía, y en particular, con el perfil docente que la institución plantea de forma ideal, buscando interpretar de acuerdo al contexto y a los procesos que estudiantes y docentes viven en el aula y fuera de ella. Uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad, siendo la evaluación la vía efectiva para lograrlo.

Fundamentación teórica

El concepto de meta evaluación fue acuñado por Scriven (1969) y se entiende como la evaluación de la evaluación. Por su parte, Stufflebeam y Shinkfield (1987) refieren que el objetivo de la meta-evaluación es asegurar la calidad de los servicios evaluativos y señalar el camino para el perfeccionamiento de la profesión, promoviendo una mayor comprensión de la empresa evaluativa. De la revisión de diversas fuentes de información podemos observar que existen dos posturas respecto a la definición del concepto de meta evaluación: a) objetiva y b) subjetiva.



ISSN: 2448 - 6574

a) Objetiva. La meta evaluación es una fase o etapa, comúnmente terminal del trabajo de evaluación. Definida como el conjunto de actividades que consiste en la aplicación de listas de comprobación a un caso específico, para que con base en ellas, construir un juicio sobre la evaluación como resultado (Scriven, 1969). Al respecto, Glass (1976) en su concepto de “meta -análisis” menciona que la revisión de la información debe asumir un estilo más técnico y estadístico que narrativo y retorico. Resalta que dependiendo de número de preguntas, el meta análisis no debe hacerse sobre un estudio único, sino sobre un numero grande de los mismos. La meta evaluación positivista analiza la estadística de las medidas utilizadas, así como su pertinencia, fiabilidad y validez. Usa técnicas cuantitativas para estudiar los resultados de la evaluación y por lo general trata de dar d respuesta de si los indicadores utilizados para realizar la evaluación son apropiados, robustos y fiables.

b) Subjetiva. La meta evaluación es entendida como el dar sentido y explicar el significado del conjunto de actividades humanas conocidas como evaluación (Santos, 2004). El propósito de la meta evaluación es la explicación de la evaluación como un proceso social complejo, no solo como red de acciones sociales sino en sus referentes y explicaciones de carácter axiológico, ideológico y epistemológico orientado a un proceso democrático de discusión (House, 1994). La meta evaluación subjetivista da sentido y explica el significado del conjunto de actividades que se reconocen como evaluación, considerando críticos los elementos de propósito, estrategia y valores de la evaluación, pues cualquier evaluación es una construcción adaptada a una realidad y a unas exigencias. Da más importancia la validez



ISSN: 2448 - 6574

aparente de una evaluación, pone énfasis en que sea percibida como justa a los diferentes agentes a los que va dirigido el proceso de evaluación (House, 1993). Da importancia a la finalidad del proceso, por las reglas que lo han inspirado y por otros aspectos más conceptuales, como el resultado de la evaluación en sí misma y su influencia e impacto en aquella realidad que se quiere evaluar (Santos, 1999).

La meta evaluación es una parte posterior a la evaluación, y tiene por objeto construir un juicio sobre la evaluación como resultado, es decir, un juicio sobre la calidad o méritos de una evaluación identificando sus puntos fuertes y débiles. Sin embargo, Santos (1998) menciona que no necesariamente se realiza al final del proceso de evaluación, sino que puede ser paralelo al mismo.

La evaluación que defiende Santos (2000) es de naturaleza cualitativa por considerar que no se puede captar fenómenos complejos desde métodos cuantitativos y, por consiguiente, simplificados. No se deben aplicar a la utilización de metodología cualitativa los presupuestos de la validez que se vienen aplicando en la investigación experimental.

La meta evaluación se basa en enfoques complementarios, por lo tanto no solo debe estudiar la validez de los indicadores empleados sino, también, la estrategia y los fines mismos de la evaluación, así como sus consecuencias. Permite comprobar no solo la calidad de un proceso de evaluación, sino que también permite mejorar para ediciones futuras. La meta evaluación es un proceso que añade valor a la evaluación pues no deja de ser una validación o auditoría externa del proceso que permite su mejora continua (Stufflebeam, 1993). En este sentido, Santos (1999) menciona que la meta evaluación plantea la pregunta de cinco cuestiones: 1 el aprendizaje, 2 la mejora, 3 el rigor, 4 la transferencia y 5 la ética.



ISSN: 2448 - 6574

1. **El aprendizaje.** Se basa principalmente de aprender de las evaluaciones realizadas, incluyendo a los patrocinadores, los evaluadores, los evaluados, en sí, todas las personas que intervienen en ella. La intención es realizar una evaluación negociada, consensuada, participativa y democrática. Entonces, si se negocia existe la posibilidad de que los evaluadores sean externos, que sean otros los métodos, qué hacer con los informes, etc.Cuál es la actitud de los profesores, que hacen los profesores cuando son observados, que tan veraz es la información en las entrevistas, por la preparación de los agentes evaluadores, por el tiempo destinado a evaluar, por los momentos de la evaluación. Por lo tanto, el aprendizaje incluye los errores y los aciertos.
2. **La mejora.** La evaluación debe estar encaminada a la mejora de práctica educativa y no al control, a la comparación, a la clasificación, jerarquización o discriminación. Para que se genere la mejora, la disposición de los que participan en ella debe ser abierta, comprometida, debe existir una actitud autocrítica, abertura a opiniones externas y compromiso con la práctica, es decir, una actitud positiva de todos los que intervienen en la evaluación. Respecto a los informes de la evaluación, estos deben ser claros y mostrar que es lo que sucede y por qué, ya que de este conocimiento surgen las decisiones de cambio.
3. **El rigor.** El rigor es una de las principales preocupaciones de la meta evaluación, de aquí surge la pregunta: ¿Cómo saber si la evaluación que se ha realizado refleja con rigor lo que sucede en la escuela?, por lo tanto, es indispensable aplicar los criterios de credibilidad y comprobar en qué medida la evaluación los cumple.



ISSN: 2448 - 6574

4. **La transferencia.** Difundir los informes de las evaluaciones (considerando el anonimato de los protagonistas) es una buena estrategia para ayudar a comprender lo que está pasando con las escuelas, y hasta cierto punto servir a reflexionar sobre los resultados existentes en otras. La intención de la transferibilidad es presentar descripciones detalladas, la información de carácter genérico no aportan información relevante. A medida de que los centros tengan características y contextos más aproximados la transferibilidad será más factible.

5. **La ética.** La meta evaluación no es solo un proceso técnico, sino que tiene una dimensión sustancialmente ética, por tal motivo no se centra solo en la búsqueda de criterios de carácter metodológico o algorítmico. El objeto no es evaluar mucho o de evaluar de forma técnicamente perfecta, sino dirigirla al servicio de quien y que valores se pone la evaluación.

En este contexto, la meta-evaluación funciona como la garantía de la calidad de la evaluación (Santos, 1999) y puede llevarse a cabo paralelamente a la evaluación, aunque también puede realizarse una vez finalizada ésta (Santos, 2000). Según House (1993) la relevancia que ha adquirido en los últimos años la práctica evaluativa requiere que, independientemente del momento en que se lleve al cabo la meta-evaluación, los protagonistas puedan emitir sus opiniones por escrito o de forma oral, de manera que sea posible descubrir aquellos problemas, dificultades o fallos que hayan condicionado el proceso.

Objetivos

Analizar los resultados de la evaluación del desempeño docente practicada en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala en dos semestres consecutivos.

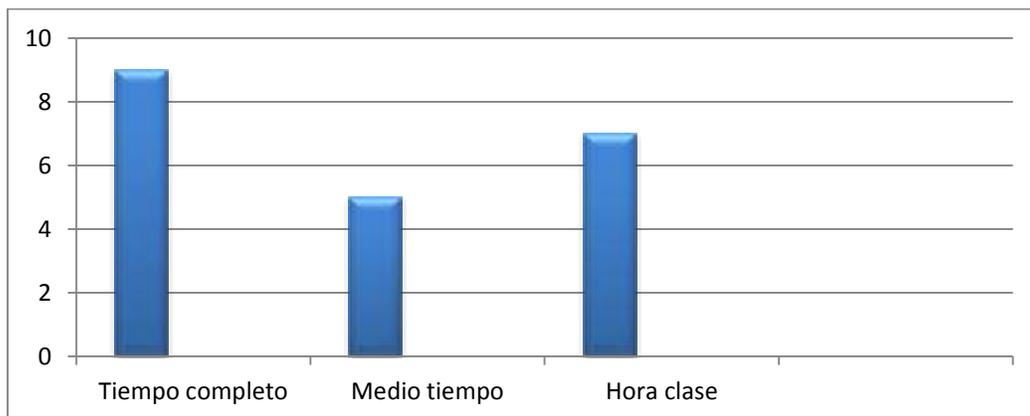
Metodología

La realización de esta investigación se basa en un enfoque metodológico cuantitativo, específicamente en analizar las medidas de tendencia central respecto al análisis de los resultados de la evaluación del desempeño docente en dos semestres consecutivos

Población de la investigación.

Está constituida por el total de docente que impartieron clase en los periodos primavera 2014 e invierno 2014, con un total de 21 docentes, de los cuales 9 son tiempo completo, 5 medio tiempo y 7 hora clase (ver grafica 1).

Grafica 1. Categorías contractuales



Fuente. Elaboración propia



ISSN: 2448 - 6574

Procedimiento

Se analizaron los resultados de la evaluación del desempeño docente de dos periodos primavera e invierno 2017. Esta evaluación se realiza al final de cada semestre mediante un cuestionario vía opinión del estudiante en línea. El cuestionario considera 7 rasgos a evaluar: Asiduidad y puntualidad, atención y dedicación al alumno, competencia docente, fomento a la participación del alumno en clase, idoneidad u objetividad de la evaluación y percepción total del desempeño docente. Para la simplificación de la investigación, estos rasgos los agrupamos en 4 dimensiones (ver tabla 1).

Tabla 1. Dimensiones y rasgos a evaluar del desempeño del profesor

Personal	Disciplinar	Pedagógica	Normativa
✓ Interacción docente – estudiante	✓ Dominio de su asignatura	✓ Elementos de naturaleza didáctica	✓ Implicarse institucionalmente
✓ Reflexionar e investigar sobre su enseñanza	✓ Planificación de los procesos de enseñanza aprendizaje	✓ Enfoque curricular	✓ Participar en la gestión de la institución
✓ Organiza su propia formación continua	✓ Dominio de las TIC	✓ Enfoque pedagógico	✓ Cumplimiento de responsabilidades

Fuente: Elaboración propia

En un primer momento se analizó si existe una mejora en la evaluación de cada docente, es decir si en un rasgo fue evaluado con una puntuación baja en el siguiente semestre mejoro, o en su caso si fue evaluado de manera óptima mantuvo ese buen desempeño, en un segundo momento se realizó el análisis de las variables: tipo de contrato, grado académico y edad con la intención de



ISSN: 2448 - 6574

conocer si cualquiera de estas variables se reflejan de manera positiva o negativa en los resultados de evaluación del desempeño de cada docente.

Resultados y conclusiones

Derivado del análisis de la información podemos observar que no existen diferencias respecto a las variables analizadas, es decir, los docentes que fueron mal evaluados en el rasgo “Asiduidad y puntualidad” presentan la misma puntuación baja. No existe relación entre el grado académico y el resultar bien evaluado, así como la edad. Es deseable que los procesos de evaluación se asocien con programas institucionales de formación y para que esta asociación sea fructífera es necesario tomar una postura frente al debate de cómo concebir la formación misma de los profesores, atendiendo no sólo al dominio de conocimientos disciplinares, sino también a aspectos didácticos, valórales, actitudinales y procedimentales.

Referencias bibliográficas

Arbesu, M.I. (2000). “Evaluación de la práctica docente un sistema de enseñanza modular”, en M. Rueda y F. Díaz – Barriga (comps), Evaluación de la docencia. Perspectivas actuales, México: Paidós Ecuador, pp. 231 – 254.

Glass, G. (1981). Meta-analysis in Social Research. Beverly Hills, Ca.: Sage Publications

House, E. R. (1993). Evaluación, ética y poder. Madrid: Morata.



ISSN: 2448 - 6574

Scriven, M. S. (1969). An introduction to metaevaluation. Educational Product Report, 2, 36-38.

Santos, M.A. (1999). Sentido y finalidad de la evaluación de la Universidad. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 34, pp 39 – 59.

Santos, M. A. (1999). Metaevaluación: rigor, mejora, ética y aprendizaje. En B. Jiménez (Comp.), Evaluación de Programas, Centros y Profesores, (pp. 49-62). Madrid: Síntesis.

Santos, M. A. (2000). Metaevaluación de las escuelas: el camino del aprendizaje, del rigor, de la mejora y de la ética. Acción pedagógica, 9 (1 y 2)

Stufflebeam, D y Shinkfield, A. (1987). Evaluación sistémica. Guía teórica y práctica. Paidós – M.E.C. Madrid, España.

Stufflebeam, D. L. (1993). Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica. Barcelona: Paidós.