



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**PERFILES
EDUCATIVOS**

ISSN 0185-2698

Fernández, Alfredo L. (1991)
“LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO”
en Perfiles Educativos, No. 53-54 pp. 14-17.

LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO

Alfredo L. FERNÁNDEZ*

El autor centra su trabajo en la evaluación del docente en México (sus antecedentes y situación actual), ubicándola dentro del tema más general que representa la evaluación del trabajo académico y sus indicadores, patrones de referencia y criterios de valoración; subjetividad de los juicios e imprecisión en los conceptos; procedimientos e instrumentos.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo abordaré la problemática de la evaluación del trabajo académico, discutiendo en forma breve y escueta algunos aspectos específicos. En primer lugar, haré una semblanza del desarrollo de la problemática docente, proporcionando algunos rasgos y datos sobre su situación actual; en segundo término discutiré el problema que, en sí mismo, constituye toda evaluación educativa, y en particular el desafío que representa una evaluación sensata del trabajo académico. En este apartado abordaré el problema de los indicadores, los patrones de referencia y los criterios de valoración. Me referiré al problema de la subjetividad de los juicios que se tomen al respecto y también a la imprecisión del concepto sobre el objeto por evaluar, o sea, la docencia. Por último, mostraré, en forma por demás somera y general, los procedimientos, instrumentos e indicadores que se están aplicando en el mundo y en México, para evaluar el trabajo académico.

Antecedentes

La empresa de la valoración adquiere en nuestro contexto histórico una envergadura significativa cuando el otorgamiento de becas para estudios de postgrado implicó en los años setenta, a través del CONACYT, de la ANUIES, con su Programa Nacional de Formación de Profesores, de la UNAM para su profesorado, y de las embajadas y organismos internacionales a través de la Secretaría de Relaciones Exterior, la creación de comités de dictamen docente.

La consolidación posterior de una planta de personal académico en las Instituciones de Educación Superior (IES), como resultado de las múltiples estrategias tomadas con ese fin, trajo consigo una nueva realidad (y aquí me refiero solamente a la aceptación de la figura del profesor de carrera con un trabajo docente realizado en el aula, que comprendía, en promedio, la mitad del tiempo contratado total). Por su parte, ese nuevo cuerpo de personal académico se caracterizaba por concebir su práctica docente como una carrera en sí misma, y por consiguiente hicieron del trabajo académico su principal o única fuente de ingresos.

* Profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana

Es hasta los años ochenta cuando el ingreso, la permanencia y la promoción del personal académico se hace mediante cánones académicos estatutarios y no por medio de un sinnúmero de decisiones y procedimientos de carácter administrativo o meramente político, como se hacía en épocas anteriores.¹ Probablemente ésta haya sido una de las razones que sirvan para explicar el subdesarrollo de la carrera docente y una de las tantas causas que hayan impulsado al sindicalismo académico.

La elevación de la autonomía a rango constitucional y el reconocimiento a la contratación colectiva de *-jure* y no de *facto*, como ya había ocurrido en algunos casos -dentro del apartado A del Artículo 123 de nuestra Carta Constitucional, sirvió de parte aguas para marcar nuevas estrategias en cuanto a la administración gubernamental de la educación superior. Dentro de esas estrategias destacaron los procesos de homologación del personal académico y el cambio de racionalidad en la asignación de los presupuestos universitarios. Este cambio se produce cuando el criterio de la plantilla del personal sustituye en forma predominante al criterio la matrícula.

Dicha política, que se consolidó rápidamente en los ochenta, permitió un aumento importante de la planta académica. La inercia que adquirió dicho incremento se manifiesta con fuerza actualmente. Esto significa que la matrícula no está creciendo en la misma proporción que la planta de personal académico.

Posteriormente, la crisis económica afectó notablemente los subsidios educativos, y las negociaciones contractuales empezaron a mostrar una notable debilidad. De manera que la situación financiera de la docencia se agravó a tal grado que algunos economistas han estimado que la caída del salario académico real ha sido de un 70 por ciento en siete años, desde 1983.

Esta situación crítica empezó a minar seriamente las vocaciones y carreras académicas, por lo cual se hizo necesario la creación de un sobresueldo para los académicos más distinguidos, que principalmente orientaban su esfuerzo a la investigación. Por esa razón se creó el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

El SNI estableció un nuevo tipo de asignación financiera, por medio de la evaluación externa dirigida a aquellos académicos que, a juicio de los comités dictaminadores, lo mereciera. Si bien en su primera época ese estímulo resulta realista, tiempo después empezó a decaer y ha llegado a representar, para los pocos beneficiados, un ingreso necesario y no uno de tipo complementario.

La resistencia que se mostró ante el SNI en un principio, se convirtió posteriormente en una aceptación generalizada y en un mecanismo de valoración académica. Por lo mismo el SNI ha sobrevivido y ha podido ampliar además su cobertura en 1000 plazas, a partir del año pasado.

Por otro lado, en los inicios del sexenio presente, durante la Consulta Nacional para la Modernización de la

Educación, cobró gran fuerza el diseño y establecimiento de un sistema nacional para docentes análoga al propio SNI.

Esta estrategia fue recogida y sistematizada por la ANUIES a través de reuniones regionales de consulta, y fue aprobada por su Asamblea General en una reunión extraordinaria, celebrada en el Palacio de Minería en 1989. Por su propia cuenta, la SEP, a través de foros de consulta, llegó a una conclusión similar. Sin embargo, la diferencia entre ambas propuestas radicaba en la instrumentación y la organización. Por un lado la ANUIES establecía el compromiso de que cada IES revisaría las condiciones de su personal académico a través de múltiples estrategias; por el otro, la SEP solamente establecería, por el momento, un sistema de estímulos al docente de carrera que hubiera

destacado plenamente.

Esas dos posturas terminaron fundiéndose en el acuerdo de creación de las becas al desempeño académico bajo la supervisión de la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA) y el establecimiento, adecuación o reforzamiento de un sistema interno de evaluación institucional de la docencia.²

Docencia versus investigación

A pesar de que ya se cuenta con una cultura didáctica,³ parece cierto, al menos es nuestra suposición, que lo docente todavía no representa un papel fundamental en los criterios de valoración de la propia actividad docente. Esto no es privativo de nuestro medio sino que es una queja importante en el medio internacional.⁴

La valoración de la docencia se ha convertido, en múltiples ocasiones, en una evaluación de la investigación, de tal manera que la mera actividad docente queda soslayada de la evaluación misma, y no por otra cosa sino por la creencia de los evaluadores de que es más objetivo realizar un recuento de publicaciones, de participaciones en Congresos y de citas bibliográficas, por medio de la "bibliometría" (o sea el arte de medir el número e importancia de las citas de que son objeto los trabajos producidos por un investigador), que en escudriñar el significado de una buena clase. Esto ha tenido consecuencias para la misma práctica docente, pues provoca que el académico se preocupe más por buscar dónde publicar y conseguir nuevos contratos de apoyo a la investigación, etc., que en tener aptitud para la docencia, preparando adecuadamente las clases y atendiendo diligentemente a sus alumnos, entre otras cosas.

De esa manera el discurso sobre la vinculación de la docencia y la investigación ha fortalecido principalmente la labor de la investigación sobre la propia docencia; todo ello encubierto en la tesis que afirma que un profesor puede ser mejor docente cuando es un buen investigador.

En efecto, todo el alegato hacia la vinculación más bien pretende lograr el pleno, cabal y total reconocimiento a las labores extraclase del personal académico, pero no necesariamente las estrictamente docentes, como la asesoría a estudiantes y la dirección de tesis, sino otras, como la producción de artículos, ponencias y libros.

En vista de lo anterior resulta superfluo plantear la cuestión sobre la conveniencia de la vinculación de la investigación con la docencia, cuando no hay todavía los recursos suficientes para hacer de cada profesor un investigador, pero sí existen las condiciones para estimular y apoyar la política de que cada docente fuera un tutor. En tiempos de evaluación, de estímulos, de productividad, este tipo de precisiones y reconocimientos son de la mayor importancia.

El papel de la evaluación en el tránsito de la cantidad hacia la calidad

Probablemente no cause extrañeza que la discusión y el debate social sobre la imagen y el prestigio de la institución pública de educación superior nos esté llevando más hacia el terreno de la calidad que hacia el de la cantidad. Parece ser que una racionalidad basada predominantemente en lo cuantitativo se ha agotado en muchos sentidos.

La matrícula que creció rápidamente en términos relativos y absolutos, ha tendido a desacelerar su paso desde mediados de los años ochenta. Los presupuestos que antaño servían para obras adicionales y diferentes a las de la tarea docente también se han agotado para eso, e inclusive para los salarios académicos.

Muchos podrían opinar que ese tránsito hacia la calidad no es otra cosa que la excusa para iniciar

una fiscalización del ámbito social (y en particular del educativo) por parte del Estado, y que la evaluación no es más que el instrumento de control y verificación que se requiere para llevar a cabo esa nueva misión. No obstante la certeza de lo anterior, la disputa por lo académico ha cambiado de arena política y no sería realista desconocer este hecho. Sumarse a una postura que nos impida reconocer las ventajas que representa un cambio de racionalidad y que obstaculice al sujeto educativo para actuar en un terreno más claro y explícito respecto a los diversos intereses que se juegan en lo educativo, y que no siempre han sido del todo transparentes, sería cometer un craso error histórico. Por ello, es importante entender y precisar ciertos elementos fundamentales de cualquier empresa evaluativa, como la que ya se ha iniciado en la educación superior desde los años setenta.

En lo esencial, se entiende por evaluación de la docencia el proceso dirigido a formular fundadamente juicios de valor acerca de la situación de la actividad docente. Para efectos de poner en marcha cualquier proceso de evaluación se requiere indefectiblemente del establecimiento de criterios de evaluación.

Por criterio se puede entender todo principio valorativo que regule la definición de los atributos del objeto a evaluar, determinando así el juicio que sobre el mismo se formen los sujetos de la evaluación. Los criterios que se han utilizado tradicionalmente para efectuar la evaluación han sido los de eficiencia, eficacia y congruencia; empero, no se ha discutido suficientemente la pertinencia de otros criterios para evaluar la - educación superior. Por ejemplo, un criterio fundamental de la modernización educativa podría ser el relacionado con la innovación o con la cooperación.

Todo proceso de evaluación requiere de patrones de referencia (que podrán llamárseles también estándares o normas mínimas o parámetros, ya sean de calidad, de rendimiento o de desempeño). Estos patrones de referencia, una vez definidos, sirven para efectuar juicios comparativos que, a su vez, posibiliten valoraciones globales con base en los criterios seleccionados. La identificación de patrones de referencia puede realizarse a través de procesos como los siguientes (entre otros):

- Examen del comportamiento de variables relevantes en países avanzados. –
- Ideación de comportamientos idóneos en las variables relevantes, en términos abstractos
- Determinaciones de comportamientos típicos de las variables relevantes en la docencia en otra IES dentro del país.
- Combinación y ponderación de todas las anteriores, etcétera.

Aspectos de la evaluación del profesorado

Una primera conclusión que arroja lo anterior es que a pesar de que se ha avanzado sustancialmente en la consolidación de la carrera docente, su evaluación, por su naturaleza subjetiva, nos plantea problemas importantes como los siguientes:

- 1) ¿Es deseable que dos o tres observadores (o evaluadores) puedan llegar a la misma conclusión sobre un mismo profesor?
- 2) ¿Es viable que los criterios e indicadores puedan ser determinados de tal manera que no den pie a múltiples interpretaciones y que con la ayuda de ciertos puntajes numéricos se pueda llegar a una conclusión objetiva?
- 3) ¿Es factible ponderar la actuación del docente en la misma clase, tan fácil como lo es medir citas, contar ponencias, etcétera?
- 4) ¿Habría que tomar en cuenta los informes auto evaluativos de los mismos profesores y los juicios sistemáticos provenientes de los alumnos?
- 5) ¿Existe el “profesor/comodín”? que es bueno para todos los propósitos educacionales y para todos los estudiantes.

Por otro lado, los lineamientos propuestos para las becas del desempeño académico han tomado en cuenta varios de los aspectos fundamentales de la docencia, como son: la formación y la actualización, la producción de material de apoyo, la didáctica, la evaluación de la enseñanza, la asesoría a los alumnos, la dirección de tesis, el diseño de programas de estudio. Estos junto con otros, pueden servir para hacerle justicia a la docencia en cuanto su proceso de valoración, sin embargo han fragmentado el esfuerzo evaluativo al no intentar la búsqueda de criterios evaluativos más amplios.

Por su parte, la IES –algunas antes y otras después– han establecido dispositivos colegiados centrales o por escuela, facultad, centro departamento o instituto, para el dictamen académico; han formulado reglamentos y estatutos más precisos y también han establecido escalas de puntajes numéricos. Además, se han observado –según lo expresan o lo reclaman muchos académicos– múltiples deformaciones del proceso, que en el futuro deberán dar pie a revisiones e investigaciones.

Paradójicamente, para evaluar la calidad se han establecido enormes sistemas de cuantificación académica. A nadie se le ocurre ya, en el momento actual, evaluar a un docente por medio de la formación del alumno, o sea, por medio de su trabajo de tutoría. Bajo esta orientación evaluativa el trabajo terminado o de tesis sería el objeto de evaluación docente y en él se podría sintetizar toda la actividad docente. Pues si el trabajo resultase bueno –después de haber por sido revisado y evaluado por un comité ad hoc–, no sería muy audaz expresar que el profesor que lo guió y lo asesoró también es un buen profesor. Probablemente lo simple de un acto tan complejo como éste recuperaría riqueza de vida académica de antaño – si es que alguna vez existió– y no sería solamente una parte de nuestro romanticismo académico.

Es evidente que la mera formulación de un proceso como el anterior daría pie a una cruenta polémica que parece haber encontrado una solución en las variadas y diversas propuestas de indicadores y estándares de desempeño académico que nuestras IES están implantando, y que en otras partes del mundo ya lo hicieron tiempo atrás.⁵

NOTAS

¹ Pocas universidades contaban con estatutos de personal académico antes de los años setenta.

² La postura final de la ANUIES se recoge en los párrafos siguientes:

“establecer un programa nacional de reconocimiento y estímulos al personal académico por sus actividades de docencia”

(“Declaraciones y aportaciones de la ANUIES para la modernización de la Educación Superior”, núm., 70 1989, p. 24.)

“En las reuniones regionales se recogió la solicitud de la IES por el establecimiento de programas de distinciones, reconocimientos y estímulos económicos a los profesores sobresalientes, en formas análogas a las que existen ya por los investigadores [...] Existen diversas propuestas acerca de los criterios, mecanismos e indicadores que pudiera contemplar un ‘Sistema Nacional de Profesores’.” (*Ibidem*, p. 39).

³ Ana Hirsch, *La formación de profesores investigadores en México*. Culiacán Sin: UAS, 1985; y Carlos Zarsar, *Formación de profesores universitarios. Análisis y evaluación de experiencias*. México, SEP/Nueva Imagen, 1988.

⁴ Vibam Dahllöt, “Practice and Evidence in the Evaluation of Teaching” in *Report of the IMHE Study Group on Evaluation in Higher Education*. París, OECD, 1990.

⁵ Algunos de los aspectos más comúnmente usados en el medio internacional son los siguientes: publicaciones, conferencias, patentes, recitales, consultorías, invitaciones a instituciones extranjeras, evaluación de parte del alumnado, estudios y grados del profesor, dictámenes de pares. Para un tratamiento más amplio de los criterios e indicadores del desempeño académico, véase Serge Cuenin (1987), *The Use of Performance Indicators in Universities: and International Survey*, *International Journal of Institutional Management in Higher Education*, vol., II núm. 2, pp. 117-137.