

Disposición del docente universitario respecto a la evaluación de pares

Aurora Berenice Ortega Ávila, Universidad Tecnológica Metropolitana, México

Resumen: La presente investigación es de carácter cualitativo descriptivo y se enfoca al análisis de la de la evaluación de pares, desde la percepción de los docentes mexicanos en un contexto universitario. Para el estudio se formaron 5 díadas de profesores provenientes de las diferentes licenciaturas del campus. Cada uno de los profesores desempeñó los roles de observador y observado durante el proceso. La información fue recolectada a través de entrevistas. Entre los resultados obtenidos en esta investigación fue la percepción de la evaluación de pares como una buena práctica para mejorar tanto el desempeño profesional del docente, así como la calidad educativa de una institución. El estudio plantea la evaluación de pares como una gran experiencia de aprendizaje. La fase de retroalimentación entre los profesores resultó ser crucial en este proceso de evaluación de pares. Entre las recomendaciones se sugiere implantar una metodología y técnicas que permitan crear un ambiente de confianza y credibilidad. Finalmente como resultado del análisis de esta investigación se ofrece una serie de lineamientos para implementar el proceso de evaluación de pares.

Palabras clave: evaluación docente, evaluación formativa, evaluación de colegas, percepciones de los profesores

Abstract: In order to judge the effectiveness of their programs, educational institutions measure performance of teachers students. In particular, the evaluation of teacher performance has become one of the most widely used methods for gauging the quality of teaching. In universities, the judgement of teacher effectiveness is based largely on the measurement of teacher performance. In order to accomplish real change in teacher effectiveness it is essential to create "...training programs/evaluation which accompany the teacher in their daily work.... it is about designing formative assessment programs"(Pacheco and Diaz ,2000 p.27). The purpose of formative evaluation programs is to help the teacher improve their practices over time and to encourage their participation in that process. In order to accomplish this, it is necessary to develop programs that support the teacher throughout the evaluation process. The intent of this paper is to explore the perceptions of teachers in the roles of evaluator and evaluated as they participate in an evaluation of their colleagues. With this it aims to promote a culture of evaluation where the teacher who is advised by his or her colleagues finds support in his or her teaching development. Peer review is considered an opportunity for professional growth and thereby improves the performance of teachers in the classroom.

Keywords: Peer evaluation, Formative Evaluation, Teacher Evaluation, Peer Assessment, Teachers' Perceptions

Disposición del docente Universitario respecto a la evaluación de pares

En México, La evaluación del desempeño docente se ha convertido en uno de los indicadores más utilizados para sondear la calidad de la enseñanza. En las universidades, la evaluación docente se basa mayormente en una medición del desempeño del docente. Sin embargo, los resultados en esta área no han sido los esperados.

Este trabajo explora las percepciones de los docentes respecto a la evaluación de colegas, bajo el supuesto, que ésta es una oportunidad de crecimiento profesional y con ello la mejora de la actuación de los docentes en clases.

En México, los procesos de evaluación docente se crean a manera de iniciativa en algunas universidades privadas desde hace más de tres décadas (Rueda, Elizalde y Torquemada, 2003). A partir de la década de los noventa la evaluación docente se generaliza en las Universidades Mexicanas a consecuencia de las políticas impulsadas por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (Rueda et al., 2003).

Evaluación docente en Universidades Mexicanas

Se han realizado algunas investigaciones acerca del impacto de los sistemas de evaluación empleados en las universidades y los resultados no han sido alentadores. Menciona Rueda (2004) que entre los resultados obtenidos en un seguimiento de los procesos de evaluación docente en seis universidades públicas del país se encontró que: 1) no existen prácticas consistentes de evaluación docente incluso dentro de una misma universidad; 2) en la mayoría de las instituciones existe una participación mínima de los profesores y los alumnos en el diseño de los instrumentos y métodos de evaluación; 3) la evaluación docente es utilizada como un instrumento de control administrativo y como requisito de los docentes para ingresar a programas compensatorios de salario; 4) los cuestionarios de opinión son en muchas instituciones el único recurso empleado para evaluar al docente.

Arbesú et al. (2003), propusieron la creación de un sistema de evaluación con un enfoque formativo y humanista integrada al currículo.

En otro trabajo en la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), se propuso la evaluación docente bajo el modelo del profesor reflexivo. Su principal objetivo era la reflexión de los docentes de sus acciones u opiniones y de sus alumnos. Durante un periodo de tiempo, antes y después de cada clase se grabaron los comentarios del profesor acerca de lo que esperaba obtener durante su clase y después se grababa lo que el profesor pensaba que obtuvo durante la clase. El profesor era invitado a realizar un cuestionamiento de su actuar en el aula.

De acuerdo con Darling- Hammond (1984), en prácticas de evaluación docente es necesario prestar atención a cuatro factores críticos: 1) compromiso con el proceso de evaluación, 2) contar con evaluadores entrenados y competentes, 3) un proceso de evaluación que integre los retos generales con estrategias docentes específicas, 3) énfasis en la colaboración entre maestros y evaluadores.

La barrera más frecuente para una efectiva evaluación docente es la poca participación que tienen los profesores en los sistemas de evaluación. Un estudio encontró que generalmente los maestros consideran sus sistemas de evaluación como inadecuados, debido a su percepción de que los juicios de los evaluadores son subjetivos. Además, los criterios con lo que se evalúa a los docentes, rara vez son conocidos por ellos, y no tienen acceso a la información recolectada (Mento & Giampetro-Meyer, 2000).

Se ha demostrado que una manera innovadora y productiva de hacer partícipes a los maestros dentro de su propia evaluación es a través de la evaluación de pares (Darling- Hammond, 1984).

Evaluación de pares

La evaluación de pares nació al principios de los 80's en Estados Unidos como una respuesta emergente del sindicato de maestros de educación básica ante las deficiencias docentes reportadas en muchas escuelas públicas. En este programa, maestros experimentados en enseñanza y tutoría son designados para evaluar a los maestros principiantes y a quienes presentaban alguna dificultad. Aunque el propósito principal de este programa era mejorar el desempeño del docente, este enfoque representaba un nuevo modelo de relaciones laborales en la institución educativa. Tanto la administración escolar como el sindicato de maestros trabajan de manera cooperativa en la evaluación de la enseñanza y adoptan como estándar de evaluación docente el programa de evaluación de pares (PAR).

Al respecto, se hacen dos sugerencias al involucrar a los maestros en los sistemas de evaluación. Primero, capacitar a los maestros experimentados en el proceso de dar retroalimentación a sus colegas. Segundo, involucrar a asociaciones externas para que monitoreen los procedimientos de evaluación (Goldstein y Noguera, 2006).

La evaluación de pares o colegas reduce la carga en los directivos, el aislamiento del maestro en el salón de clases y algunas veces el antagonismo y la hostilidad entre el personal docente y administrativo. Involucra a los maestros en la evaluación formal de otros maestros y los hace responsables de recomendaciones para la mejora del desempeño (Goldstein y Noguera, 2006).

La evaluación por colegas ha demostrado múltiples beneficios, aunque existen directivos que se resisten a este método. Lo anterior se debe a la posible pérdida de poder o autoridad de los directivos sobre los maestros. A veces la evaluación se utiliza como un medio de control de las autoridades para otorgar estímulos o promociones a los docentes.

Deming declaró que cuando una persona es evaluada en su desempeño, existe una tendencia humana a reaccionar a la defensiva. Esta misma reacción puede ser compartida por los profesores cuando son observados en el salón de clases por un evaluador. Afortunadamente, es posible crear una metodología y técnicas que permitan crear un ambiente de retroalimentación, en donde la evaluación de pares puede ser considerada como una oportunidad de desarrollo profesional (Mento & Giampetro-Meyer, 2000).

Primero, es necesario preparar el contexto. El maestro observador debe ser un colega que inspire confianza al maestro sujeto de observación. De esta forma, la retroalimentación será útil y aceptada por el maestro. La confianza y la credibilidad son elementales para una retroalimentación efectiva. Segundo, es importante mencionar que la información resultante de la observación será utilizada solamente para propósitos de desarrollo. Los resultados serán confidenciales y utilizados a beneficio del maestro, con mucha discreción. Tercero, el maestro evaluador deberá entrar con un conocimiento del tema y los materiales que se van a tratar en la clase que va a observar. Cuarto, es útil que el maestro evaluado comente con el evaluador acerca de los aspectos en los que le gustaría mejorar y en los que considera importante que debe enfocarse (Mento & Giampetro-Meyer, 2000).

La fase de retroalimentación es muy importante, por lo que es necesario sentar los lineamientos y características que deben contemplarse durante la retroalimentación. Mento y Giampetro-Meyer, (2000), dan sugerencias para una retroalimentación eficaz, por ejemplo, que esta sea ser específica y asertiva, descriptiva no juiciosa, oportuna, con sugerencias factibles de realizar por el maestro y cuidando de no ser excesivamente negativa o crítica.

Es claro pues, que la aceptación y la disposición de profesores mexicanos ante esta nueva práctica de evaluación docente es importante de establecer. Por lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué percepción tienen los docentes de una universidad estatal pública Mexicana respecto a la evaluación de desempeño docente por sus pares?

Objetivos

1. Describir las percepciones de los docentes al observar y ser observados en una evaluación de colegas.
2. Determinar los beneficios e inconvenientes de este proceso, según los docentes.
3. Determinar cuál fue el propósito final que percibieron durante su experiencia en el proceso de evaluación de colegas.
4. Describir los criterios para la formación de pares en la evaluación de colegas, según los docentes
5. Describir las características que debería tener el proceso y los participantes, según los docentes.

Método

Esta investigación es de carácter cualitativo descriptivo, pretende analizar o entender un fenómeno social dentro de un contexto educativo.

Descripción de los participantes

Este campus universitario público cuenta con una matrícula de 289 alumnos y 40 profesores. La institución lleva funcionando 8 años en el oriente del Estado de Yucatán. Los participantes fueron 10 docentes voluntarios con los que se formaron 5 díadas, por ser un número factible dentro de las

limitaciones del estudio. Se recolectó información de cada uno de los docentes a través de un cuestionario. En la formación de las parejas se consideró como requisito ser de disciplinas diferentes, con el objetivo de conocer la percepción de los profesores en cuanto a la interdisciplinariedad (ver Tabla 1). Las parejas interdisciplinarias de profesores fueron formadas de acuerdo a la disponibilidad de horario que tenían para las sesiones de observación. Tres de las parejas formadas (D2, D3 y D5) presentaron similitudes académicas en cuanto a años de experiencia docente y cursos de formación docente. Cada uno de los integrantes de las díadas debía fungir tanto como observador y observado durante el proceso de evaluación de colegas.

Tabla 1: Descripción de díadas

Díadas	Disciplinas	Años de experiencia docente
D1	Educación / Contaduría	10 años / 2 años
D2	Enfermería / Informática	10 años / 15 años
D3	Educación / Informática	9 años / 6 años
D4	Educación / Informática	12 años / 2 años
D5	Educación / Informática	14 años / 12 años

Fuente: *Elaboración propia, 2014.*

Procedimientos

Para conocer las impresiones de los maestros, se consideró que la técnica más adecuada para la recolección de información era la entrevista individual y la observación participante.

Se explicó a los participantes las características y finalidad de la investigación y se programaron las sesiones de visita al salón de clases de acuerdo a la disponibilidad de horario de los maestros. Después los investigadores observaron la sesión de retroalimentación entre el observador y el observado. Por último, se hicieron entrevistas individuales con cada uno de los docentes registrando las percepciones, sentimientos y apreciaciones.

Resultados

Los ejes temáticos que permiten agrupar las opiniones de los maestros son: a) propósito final de la evaluación de pares; b) percepciones durante el proceso de observación; c) inconvenientes de la evaluación de colegas; d) características del proceso de evaluación de colegas; e) características de los participantes; f) criterios para la formación de parejas en la evaluación.

Propósito final de una evaluación de pares

Este eje temático es uno de los más importantes, pues refleja la vivencia del maestro dentro de la evaluación de pares y su opinión sobre la utilidad que percibe sobre esta forma de evaluación de su desempeño. Es conveniente mencionar que la mayoría de los profesores que participaron en la investigación nunca habían sido evaluados por colegas anteriormente.

Las opiniones de los docentes en este aspecto pueden dividirse en dos categorías: considerar la evaluación de pares como una herramienta para el mejoramiento personal-profesional del docente y como una herramienta para favorecer la calidad educativa.

Percepciones durante el proceso de evaluación de pares

Para el análisis de éstos datos se proponen 4 categorías: a) percepciones en el rol de observado, b) percepciones en el rol de observador, c) percepciones acerca de la retroalimentación dada y recibida.

Percepciones en el rol de observado

La mayoría de los profesores manifestaron haber sentido nerviosismo, miedo y vulnerabilidad ante la presencia de otro maestro en su clase. Sin embargo, comentaron que sólo fue al principio de la clase, ya que conforme fue avanzando la clase hubo mayor comodidad ante la presencia del maestro observador. Sólo el 3% de los profesores manifestó haber sentido seguridad y bastante confianza al ser observados: uno de enfermería y dos de educación.

Percepciones en el rol de observador

Durante la experiencia como observadores, mencionaron sentirse cómodos y tranquilos. Todos los profesores expresaron que la observación a un profesor con una especialidad diferente a la suya, fue una gran experiencia de aprendizaje, ya que habían ampliado su perspectiva de su forma de enseñar.

Percepciones de la retroalimentación dada y recibida

La mayoría de los profesores comentaron haber recibido una retroalimentación de utilidad para el mejoramiento de su labor.

Para algunos maestros fue muy importante la actitud del maestro observador durante su clase. El interés y la atención del observador en la clase, era un indicador de cómo les iba a ir en la evaluación.

Inconvenientes de la evaluación de pares

Entre los inconvenientes que podrán afectar la efectividad de una evaluación de pares los profesores comentaron lo siguiente:

La existencia de conflictos personales entre profesores afecta la libertad y la confianza para expresar una adecuada retroalimentación por parte del maestro observador y poca tolerancia por parte del maestro observado para aceptar los comentarios. Al inicio de la investigación hubo una maestra que no aceptó ser evaluada por el par que le había asignado el investigador, y solicitó ser evaluada por otra maestra con la cual tenía mejor relación.

A pesar de que los maestros prefieren, como se verá más adelante, que la asignación de parejas se realice de manera aleatoria, también aconsejaron que pudiera ser una buena práctica solicitar tener el consentimiento de los dos profesores para trabajar juntos en el proceso.

Otro inconveniente mencionado por los profesores en este tipo de evaluación, es que cuando las sesiones de observación se encuentran programadas, los maestros saben que día será la visita a su salón de clases, por lo que es muy posible que el profesor se esmere mucho más en la preparación de su clase y emplee estrategias que disten mucho de lo que realmente hace cotidianamente en el salón de clases.

Finalidad formativa

También se comentó que la evaluación de pares debe hacerse con un fin meramente formativo que ayude al profesor tanto a maximizar sus fortalezas, así como reducir sus debilidades y apoyarle en su progreso profesional en la institución, sin que esta evaluación culmine en decisiones administrativas sobre la relación contractual del maestro. Es por esto, que los profesores recomendaron la nula participación de las autoridades administrativas, con el fin de que los resultados no repercutan en la situación laboral de los profesores.

Sensibilización

Es necesario hacer conciencia a los profesores de la importancia de su participación y de sus comentarios para el mejoramiento de la práctica de sus compañeros. La sensibilización sería el

punto de partida para generar una actitud positiva. El profesor de contaduría expresó que sería muy recomendable hacer una reunión previa a la sesión de observación en donde ambos profesores platiquen acerca de sus intenciones en el proceso y manifiesten la manera en que les gustaría recibir la retroalimentación. Esta reunión sería para dar pie a la apertura y confianza entre los dos maestros. Según la perspectiva de este profesor, la eficiencia de la evaluación dependerá de que tanta comunicación y confianza hubo entre los dos maestros en esa sesión de conocimiento.

Conclusiones

La opinión obtenida de los docentes acerca de la finalidad de evaluación de pares fue bastante positiva, ya que es percibida como una buena práctica para mejorar tanto su propio desempeño como la calidad educativa de la institución.

Los sentimientos de nerviosismo como afirmaba en su estudio Mento y Giampetro-Meyer (2000) estuvieron presentes en la mayoría de los profesores, como una reacción natural al ser evaluados en su salón de clases.

En la sesión de retroalimentación la confianza entre los profesores fue muy importante para que el intercambio de opiniones fluyera de una manera natural. Esto coincide con lo que sostiene Mento y Giampetro-Meyer (2000) que para incrementar la probabilidad de que el observador y el observado tengan una experiencia enriquecedora en la evaluación de pares es necesario un sentimiento de mutua confianza entre el observador y el observado. De esta forma, la retroalimentación será útil y aceptada por ambos profesores.

Algunos de los maestros declararon haber sentido cierto temor al momento de dar retroalimentación a su par, pues no sabían que palabras utilizar o como iban a tomar los profesores sus comentarios. Esto coincide con lo que la literatura señala podrían ser dos resultados indeseables en la retroalimentación. Por un lado podría ser que el observador sea demasiado cauteloso a la reacción del observado y que su retroalimentación sea demasiado vacilante para dar información que pueda realmente suscitar un cambio positivo.

Por otra parte, si el observador es demasiado directo, honesto y franco, podría resultar en un daño de los sentimientos del profesor o incluso en la destrucción de la relación de trabajo. (Mento & Giampetro-Meyer, 2000).

Con respecto a la investigación quizás una limitante es que la mayoría de los comentarios dados entre los profesores en las sesiones de retroalimentación fueron positivos, en ocasiones algunos fueron muy halagadores en sus comentarios. Hizo falta establecer criterios para la retroalimentación entre los pares, para que se sientan más seguros al momento de dar retroalimentación en caso de que ésta sea negativa.

El instrumento utilizado fue muy extenso y su utilización fue difícil para los maestros que no estaban acostumbrados a utilizar guías de observación como éstas.

La participación de los directivos deberá ser nula, para garantizar seguridad al profesor en el proceso, pues los resultados serán utilizados únicamente para el mejoramiento del profesorado.

Los maestros hicieron comentarios acerca de la importancia en la sensibilización al proceso, con la intención de homogeneizar criterios con respecto al propósito fundamental del proceso, su importancia, criterios para la retroalimentación, comentarios sobre el instrumento, conocimiento de los participantes etc.

REFERENCIAS

- Arbesú, M., Loredó, J., & Monroy, M. (2003). Alternativas innovadoras en la evaluación de la docencia. *Revista de la educación Superior*, 127, pp. 101-111.
- Cruz, I., Crispín, M. y Ávila, H. (2000). La evaluación formativa: estrategia para promover el cambio y mejorar la docencia. En: M. Rueda, F. Díaz-Barriga (comp.), *Evaluación de la docencia: Perspectivas actuales* (pp.123-140). México: Paidós.
- Darling- Hammond, L. (1984). The Toledo (Ohio) public school intern and intervention programs. En A. E. Wise, L. Darling- Hammond, M. H McLaughlin, & H.T. Bernstein (comp.), *Case studies for teacher evaluation* (pp 119 -166). Santa Monica, CA: RAND
- Goldstein, J., & Noguera, P. (2006). A Thoughtful Approach to Teacher Evaluation. *Educational Leadership*, 63(6), pp. 31-37. Consultado el 27 de octubre de 2007 en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=20034800&loginpage=login.asp&site=ehost-live>
- Lincoln, Y.S. y Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Mento, A., & Giampetro-Meyer, A. (2000). Peer observation of teaching as a true Developmental Opportunity. *College Teaching*, 48(1), pp. 28. Consultado el 27 de octubre del 2007 en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=2889733&loginpage=Login.asp&lang=es&site=ehost-live>
- Romero, L. (2005) *Profesionalización de la docencia universitaria: Transformación y crisis. Impacto de la evaluación al desempeño de los académicos*. México: Ed. Plaza y Valdés.
- Rueda, M. (2004). La evaluación de la relación educativa en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6(2). Consultado el 12 de junio de 2007 en: <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-rueda.html>
- Rueda, M., Elizalde, L. & Torquemada, A. (2003). La evaluación de la docencia en las universidades mexicanas. *Revista de la Educación Superior*, 127, pp. 71-77.
- Rueda, M., Díaz-Barriga F. & Díaz, M. (2003). *Evaluar para comprender y mejorar la docencia en la educación superior*. México: Casa Abierta al tiempo.

SOBRE LA AUTORA

Aurora Berenice Ortega Ávila: Profesora de tiempo completo en la Universidad Tecnológica Metropolitana. Encargada de tutorías a estudiantes, coordinador de academias de profesores de la división de administración; diseño, evaluación y seguimiento de programas de estudio de la licenciatura; organización de conferencias y congresos en la universidad. Con experiencia de 8 años en docencia en las principales universidades del Estado de Yucatán. Mención honorífica en tesis al obtener el grado de maestría en educación. Beca de estancia académica con el programa NORATEC durante mi licenciatura en una universidad en Nova Scotia, Canadá. Intereses en evaluación docente, educación inclusiva y diseño curricular.