



# Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Filosofía y Letras

Colegio de Pedagogía

## CONSIDERACIONES PARA LA CONSTRUCCION DE UN MODELO DE EVALUACION DE PROFESORES.

**T R A B A J O**

Q u e p r e s e n t a

**SARA LOURDES CRUZ ITURRIBARRIA**

Para obtener el título de:

**LICENCIADO EN PEDAGOGIA**



**FILOSOFIA  
Y LETRAS**

*U.B. Cruz*

México, D. F.



1981

FACULTAD DE FILOSOFIA  
Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGIA  
COORDINACION



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**EDGAR**

Tu cariño representa mi gran impulso.

**JUAN ELIEZER**

Tu compañía y tu amor lo hicieron posible.

**MAMA**

Por tu gran ayuda e interés.

**ELIECER, SANDRA, VICTOR, GABRIELA**

Porque siempre juntos, demos un paso adelante.

Agradezco especialmente al Maestro Roberto Caballero por su interés en la realización de este trabajo.

A Norma, porque pese a sus problemas, siempre mantiene una mano extendida para quien la necesite.

## INDICE

	PAGS.
INTRODUCCION	
1. INVESTIGACION SOBRE EVALUACION DE PROFESORES	5
2. PROBLEMAS EN LA INVESTIGACION Y EN LA INSTRUMENTACION DE PROGRAMAS DE EVALUACION DE PROFESORES .....	12
3. CONSIDERACIONES PARA LA CONSTRUCCION DE UN MODELO DE EVALUACION DE PROFESORES	21
3.1 PROPOSITOS DE LA EVALUACION DE PROFESORES .....	22
3.2 LA RESPONSABILIDAD EN LA EVALUACION DE PROFESORES .....	25
3.3 CRITERIOS DE LA EVALUACION	29
3.4 LOS INSTRUMENTOS DE LA EVALUACION	35
4. CONCLUSIONES .....	47
BIBLIOGRAFIA .....	52

## INTRODUCCION

Dentro de las grandes preocupaciones que aquejan a las universidades de nuestro tiempo se encuentra la tarea de enfrentar la explosión de la demanda de educación, producto ésta del incremento en el crecimiento demográfico generalizado en la casi totalidad de los denominados países en vías de desarrollo (Coombs; Manacorda y Suchodolski, entre otros)

Este aumento en el número de estudiantes que pugnan por un acceso mayor a la educación superior ha propiciado en las instituciones universitarias una multiplicidad de respuestas que se han orientado en lo fundamental en las siguientes direcciones: por un lado, se han encaminado numerosos esfuerzos para satisfacer esa demanda a través de la ampliación de las instalaciones y equipos (construcción de cada vez más aulas, laboratorios, salas de biblioteca, libros, instalaciones deportivas, etc.); y por el otro se ha reclutado a gran número de profesores así como también se ha impactado a los planes de estudio en cuanto a sus requisitos, secuencia e intensidad con el propósito de adecuarlos a los requerimientos internos y externos de la universidad; además se han reformado sustancialmente los sistemas administrativos y en particular se ha modificado la magnitud y los criterios de distribución de los recursos financieros esenciales para la buena marcha de las instituciones educativas involucradas en esta problemática.

Aún cuando no sea posible afirmar que este problema de la demanda escolar ha sido ya resuelto en todas sus implicaciones, lo que sí es factible considerar es que las universidades disponen actualmente de los elementos que les están permitiendo ofrecer educación superior a una porción progresivamente mayor de la población.

Es indudable que estos esfuerzos de las instituciones de enseñanza superior son encomiables; sin embargo, también es cierto que éstas han abordado fundamentalmente los aspectos que consideran el 'ser' institucional en detrimento de su 'deber ser' que las define como entidades académicas. Esto es, que en lo esencial se han intentado soluciones a problemas eminentemente cuantitativos en desmedro de las cuestiones cualitativas, que se han solucionado relativamente los problemas de la ampliación de la matrícula y se han descuidado la investigación acerca de la calidad de la enseñanza proporcionada a ese número creciente de población estudiantil.

El surgimiento una década atrás aproximadamente, de organismos universitarios destinados al mejoramiento de la enseñanza; en el seno de la UNAM (Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza y Centro de Didáctica, fusionados en 1977 para constituir el actual Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, CISE), por ejemplo, y del Programa Nacional de Formación de Profesores de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES) en 1971, más la creación de otros departamentos de apoyo educativo en otras universidades y escuelas posterior-

mente, apuntan en aquella dirección aún cuando es necesario precisar que sus funciones se centran principalmente en el mejoramiento y perfeccionamiento docente a través de cursos, talleres y seminarios sin partir, al parecer, de un análisis previo que determine cuál es el estado real de la enseñanza, y, por ende, de los múltiples aspectos que constituyen el desempeño del profesor en el proceso enseñanza-aprendizaje. Se carece pues, en la generalidad de instituciones de enseñanza superior, de sistemas estructurados de evaluación de las plantas docentes, y en el caso en que dichos sistemas ya hayan sido implantados (Echiburú, 1974), se han instrumentado de manera parcial contemplando tan solo la participación aislada de algunos de los factores intervinientes en el proceso tan complejo de la evaluación de profesores.

Partiendo de los señalamientos anteriores, y concibiendo como propósitos generales de la evaluación de profesores el contribuir al desarrollo profesional del maestro y promover el aprendizaje de los alumnos, es que se fundamenta la elaboración de este trabajo, el cual se inicia esbozando el amplio panorama que nos ofrece el estado actual de la investigación sobre la evaluación a este respecto (punto 1), para abordar en seguida el análisis de los problemas que afrontan la investigación y la instrumentación de la evaluación de las plantas docentes (punto 2) para finalizar, basándose en estas reflexiones, enunciando algunas consideraciones que, se piensa, es importante plantearse cuando se requiere la evaluación de los profesores en las



instituciones de educación superior (punto 3). Así, en este apartado se discute acerca de los propósitos de la evaluación, de algunos aspectos en cuanto a quién debe asumir la responsabilidad de la misma, de los elementos que deben fungir como criterios sobre los cuales basar el proceso, y de los parámetros a observar en la construcción o selección de los instrumentos de evaluación.

La temática del trabajo es interesante; su desarrollo e instrumentación, arduos y complejos; y lo más importantes de señalarse es la necesidad de contar ya con los elementos que permitan acceder a una verdadera planeación del trabajo docente en nuestras instituciones partiendo del análisis de las características de quien concreta la enseñanza para en función de esto mejorarla y optimizarla en la promoción del aprendizaje del alumno.

## 1. INVESTIGACION SOBRE EVALUACION DE PROFESORES

Al realizar una investigación acerca de los antecedentes de investigación respecto a la evaluación de profesores, se puede afirmar que ésta no es nueva, dada la información disponible que reporta que desde hace 500 años, los estudiantes de la Universidad de Bologna evaluaban a sus profesores (1), y en fechas más cercanas en algunas universidades europeas, los alumnos pagaban directamente a sus profesores al término de cada disertación, y si no quedaban satisfechos de la actuación del maestro ya no regresaban a la clase, efectuándose así una evaluación directa, natural y rigurosa del profesor (2).

Producto quizá de la insatisfacción por la calidad de la enseñanza, ha renacido recientemente la tendencia de evaluar a los profesores propiciándose así una gran cantidad de investigaciones, sobre todo en Estados Unidos, acerca de las múltiples variables que inciden en este fenómeno, algunas de las cuales se reseñan en seguida :

Drucker y Remmers, por ejemplo, investigaban en 1950 la evaluación de los profesores por la opinión de los alumnos encontrando coincidencias en las apreciaciones de los estudiantes inscritos en los cursos con un profesor, y las apreciaciones de egresados que tomaron clase con el mismo, a diez años de distancia (3), en tanto que Guthrie (1954) por su lado, reportaba no encontrar diferencia entre las opinio

nes de los buenos y malos alumnos acerca de sus profesores (4); Bendig (1955) a su vez, concluía de sus investigaciones que los profesores para ser evaluados positivamente deberían poseer una alta capacidad de expresión verbal, encontrándose una estrecha correlación entre la habilidad comunicativa y la evaluación por los estudiantes - (5); Gage (1961) menciona en sus informes que los profesores de los niveles inferiores reciben una evaluación menor que los de los cursos superiores, los de materias obligatorias menos que los de optativas, y además que el tipo de materias influían también en los resultados (los de humanidades más puntaje que los de matemáticas) (6), aún cuando en una investigación posterior Hildebrand (1971) señala no haber encontrado correlaciones significativas en los aspectos señalados por Gage (7); Costin (1971) hace alusión a la existencia de prejuicios por parte de los estudiantes respecto a la habilidad de un profesor basándose en los grados académicos de éste, o en la ausencia de ellos (8); Fenker (1971) reporta un intento realizado en la Texas Christian University, donde se desarrolló un programa de evaluación integral que contemplaba la evaluación de la institución en general y la de los profesores en particular. En esencia su estudio hace referencia a los aspectos técnicos y a las consideraciones políticas que es necesario observar en la implantación de un programa ambicioso de evaluación (9); Naftulin, Ware y Donnally (1973) trataron de demostrar si el estilo y el carisma de un expositor es más importante

que sus conocimientos, encontrando evidencias que apoyaban positivamente sus expectativas (10); en 1976, Saif, en su investigación recalca la importancia de describir, tan claro como sea posible el trabajo de los profesores, delimitando las tareas que todos ellos deberían realizar y delineando las habilidades que deberían demostrar, todo esto a partir del señalamiento de seis grandes categorías que bosquejan el rol del profesor (11); Millard (1976) trata de encontrar las características que definen a un maestro eficiente a partir del reconocimiento de los aspectos en que éste puede ser evaluado. En su estudio solamente llega a plantear algunas cuestiones básicas a tomarse en cuenta cuando se intenta evaluar al profesorado (12); Weisenstein (1976) se centra en la discusión de las fuentes de desacuerdo general en el campo de la evaluación de profesores, especialmente en aquellos aspectos controversiales que afectan el rol del director como eje fundamental del proceso de evaluación, concluyendo que la responsabilidad de la evaluación de maestros, debe ser compartida por las distintas instancias de la institución escolar (13); Capie (1977) nos presenta un estudio en el que se propone la utilización del desempeño de los profesores como la mejor fuente disponible para la evaluación de la planta docente. Sugiere además algunas técnicas de evaluación, a efecto de que sean analizadas en términos de su propiedad para recolectar información en cuanto a la actuación de los profesores (14); Cashin (1978) hace una revisión de la informa

ción utilizada hasta esa fecha para evaluar la efectividad de la enseñanza escolar, centrándose en el análisis de ocho de las fuentes más utilizadas, sus ventajas y desventajas, y concluye que no puede ser una sola la fuente de información sobre la cual basarse para evaluar la efectividad de los profesores, sino varias de ellas para que ésta sea confiable (15).

Hasta aquí, se ha revisado la literatura a la cual se ha podido acceder, acerca de la evaluación de profesores en los Estados Unidos y, a diferencia del gran volumen de investigaciones realizadas en ese país, en el nuestro, hasta donde lo permite la información de que se dispone solamente son tres las fuentes que podemos citar respecto a esta cuestión :

Por un lado Echiburú Lobos (1974) nos reporta la instrumentación en la Universidad Autónoma Chapingo de un sistema de evaluación de profesores a través de la opinión de los estudiantes a partir de un número significativo de categorías que constituyen el accionar cotidiano del maestro en el proceso enseñanza-aprendizaje (16); Gómez Junco (1976), partiendo de un revisión de la literatura sobre evaluación de profesores, propone una serie de categorías - así como algunas consideraciones para la construcción de un instrumento de evaluación a partir de la opinión de los estudiantes, concluyendo que ésta, es la alternativa más generalizada y aceptada -

para evaluar la calidad de la enseñanza (17); Heredia (1979) propone a su vez un instrumento construido a partir de la delimitación de los criterios que se han empleado para identificar la eficacia de los profesores. (18)

Lo factible de rescatarse del análisis de los antecedentes en la investigación sobre el proceso de evaluación de profesores, entre otras cosas, es el hecho de que existe aún un desacuerdo generalizado acerca de cuáles son los elementos fundamentales de dicho proceso, y menos coincidencia en cuanto a un método reconocido que contemple la diversidad de aspectos que podrían caracterizar al 'buen profesor'. Las áreas de desacuerdo son tan importantes que no pueden ser ignoradas, éstas son el propósito de la evaluación de profesores, sus metas, los criterios para definir la enseñanza efectiva, quién debe realizar la evaluación, y cómo debe llevarse a cabo ésta.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. CENTRA, J. The Student instructional report: Its development and uses , citado por Gómez J. p. 38
2. GOMEZ JUNGO. La evaluación de la enseñanza por la opinión de los alumnos. p. 38
3. DRUCKER, A.Y REMMERS, H. Do alumni and students differ in their attitudes toward instructors ?, citado por Gómez J. p. 39
4. GUTHRIE, E. The evaluation of teaching: A progress report, citado por Gómez J. p.39
5. BENDIG, A. Ability and personality characteristics of introductory psychology instructors rated competent and empathetic by the - - students, citado por Gómez J. p. 39
6. GAGE, N. The appraisal of college teaching: An analysis of ends and means, citado por Gómez J. p. 38
7. HILDEBRAND, et.al , Evaluating university teaching, citado por Gómez J. p. 38
8. COSTIN, et al, Students ratings of college teaching: reliability, validity and usefulness, citado por Gómez J. p. 38
9. FENKER, R. Case study of teacher evaluation. p.67-76
10. NAFTULIN, et al. The doctor for lecture : A paradigm of educational seduction, citado por Gómez J. p. 39
11. SAIF, P. Teacher evaluation :II.p. 1-4
12. MILLARD, J. Teacher evaluation. p. 1-10
13. WEISENSTEIN, G. Teacher evaluation; the principal's role. p.24-25

14. CAPIE, W. BUTTS, D. Evaluating teachers using teacher performance. p. 15-16
15. CASHIN, W. Sources of information upon which to base evaluations of college teaching. p.20-23
16. ECHIBURU LOBOS. Evaluación de los profesores por los estudiantes, p. 44-135
17. GOMEZ JUNCO. op. cit. p. 32-44
18. HEREDIA, B. Cuestionario para la evaluación de cursos. p.49-69



2. PROBLEMAS EN LA INVESTIGACION Y EN LA INSTRUMENTACION DE PROGRAMAS DE EVALUACION DE PROFESORES.

En este punto del trabajo se intenta describir y analizar, algunos aspectos que se consideran problemáticos tanto en el diseño de investigaciones sobre evaluación de profesores, como en la instrumentación de programas de evaluación que involucran el desempeño de los docentes en las instituciones de enseñanza superior; en este sentido destaca en primera instancia la opinión generalizada de la falta de consenso entre los profesionales de la educación respecto a los elementos clave del proceso de evaluación (1) y aunado a esto el poco acuerdo que existe respecto a los elementos que constituyen la 'buena' enseñanza (2). Es notoria también la discrepancia preva- leciente respecto a las características que definen esencialmente a un 'buen' profesor, dado que gran parte de sus habilidades y conocimientos, resulta bastante complejo observarlos directamente.

Sin embargo, a pesar de esta falta de consenso, se siguen produciendo investigaciones sobre el tema, cada una de ellas con su concepción particular de la enseñanza. Como muestra está la definición que hace Cashin, respecto a la "enseñanza efectiva".

"La enseñanza efectiva involucra todas aquellas conductas del instructor que estimulan el aprendizaje, por parte del estudiante, de

los objetivos educacionales de la institución y del maestro" (3).

Otro problema que se desprende directamente de la heterogeneidad de opiniones acerca de lo que es realmente la enseñanza efectiva y el buen profesor, lo constituye la diversidad de fuentes que se proponen para llevar a cabo la evaluación de profesores.

En una investigación realizada en 1966 por Gustad, se enumeran las quince fuentes de información más utilizadas en esa época para llevar a cabo esta actividad (aparecen en primer término, las utilizadas más frecuentemente)

1. Evaluación por el director
2. Evaluación por el decano
3. Opinión de los colegas
4. Publicaciones e investigaciones
5. Opinión informal de los estudiantes
6. Grado académico
7. Evaluación por comités
8. Cursos y exámenes
9. Examen del desempeño de los alumnos
10. Autoevaluación
11. Inscripción en cursos optativos
12. Calificaciones sistemáticas de los alumnos

13. Opiniones de los alumnos
14. Visitas al salón de clases
15. Seguimiento a largo plazo de los estudiantes (4).

Fenker, en 1971, nos propone la utilización de once categorías - en las cuales basarse como fuentes de información para evaluar a los profesores; las primeras seis deberían ser obtenidas como resultado de la aplicación de un cuestionario a los estudiantes; las cinco restantes mediante la participación de los colegas.

Dichas categorías son las siguientes

1. Enfoque analítico-sintético del profesor
2. Organización-claridad
3. Interacción maestro-grupo
4. Interacción profesor-estudiante individual
5. Dinamismo-entusiasmo
6. Detalles mecánicos específicos del curso

Las cinco categorías restantes

1. Enseñanza
2. Investigación
3. Participación en las actividades universitarias
4. Responsabilidades administrativas
5. Actividades profesionales externas a la universidad (5).

Gómez Junco por su parte, señala que los aspectos considerados relevantes para la evaluación de profesores están, de alguna manera, relacionados con los siguientes elementos :

- A. Organización y contenido del curso
- B. Relación alumno-maestro
- C. Capacidad de comunicación del maestro
- D. Trabajo personal de los alumnos y evaluación
- E. Dinamismo, entusiasmo y motivación (6).

Cashin nos menciona las fuentes, a partir de las cuales, se debe evaluar a los profesores, mismas que cubren adecuadamente las actividades del maestro en el proceso enseñanza-aprendizaje. Estas son

- A. Calificaciones sistemáticas de los estudiantes
- B. Programa del curso
- C. Opiniones de los colegas y jefes de departamento
- D. Autoevaluación y, para los profesores que cuentan con responsabilidades significativas de asesorías académicas, se deberían añadir investigaciones acerca de esas asesorías (7).

De lo anterior, es posible desprender que, ninguna fuente de información sola puede ser recomendada para basar en ella la evaluación de docentes, ya que ninguna puede considerarse libre de pro

blemas. Por lo tanto la sugerencia sería la utilización conjunta de varias de ellas, de manera que sea posible esperar una información válida y confiable respecto a las responsabilidades de enseñanza del maestro; asimismo, es necesario destacar la importancia que posee, el contar previamente con una delimitación precisa de lo que se pretende evaluar, sin ésto, sería aventurado seleccionar las fuentes de información más adecuadas para el caso.

Ante la ausencia casi generalizada de sistemas permanentes de evaluación en las instituciones de enseñanza superior, otro problema que se presenta cuando se intenta llevar a cabo programas de evaluación sistemática de las plantas docentes, es la generación de controversias y actitudes de rechazo por parte del profesorado hacia este tipo de procedimientos. Las críticas o cuestionamientos dirigidos a la evaluación de profesores se orientan, por un lado, hacia la objetividad en la elaboración e instrumentación de los programas; la discusión respecto a quienes deben ser los que evalúen; cuáles son los propósitos que debe perseguir todo programa de evaluación; quiénes deben integrar el equipo encargado de diseñar la evaluación; y aunado a ésto el temor de las presiones de que pueden ser objeto los profesores que obtengan bajos puntajes, por parte de las autoridades académico-administrativas.

Por otro lado, el rechazo de los profesores hacia la evaluación, se dirige también al instrumento y a las fuentes de información en los que se basa el procedimiento; a manera de ejemplo, el caso de la Texas Christian University; en 1971, el cuestionario de evaluación de profesores por los colegas fue criticado con el siguiente argumento; que la información que se requería en el mismo era factible de proporcionarse solamente por un colega estrechamente relacionado con el maestro a evaluar. Además, y aparentemente los miembros de la planta docente preferían una evaluación subjetiva por parte de una autoridad académica como el director, que cualquier tipo de aplicación de un cuestionario explícito y objetivo.

Finalmente este tipo de cuestionario de evaluación por colegas fue sustituido por una forma de evaluación que debería ser contestada por el jefe de departamento (8).

En cuanto a la evaluación de profesores por medio de un cuestionario a ser contestado por los estudiantes, Gómez Junco en su estudio "La evaluación de la enseñanza por la opinión de los alumnos", menciona que en una situación de cambio, existe siempre una resistencia o bien una franca oposición, señalando que las objeciones más frecuentes de los maestros, son las siguientes

- a) En lugar de hacer encuestas entre los alumnos, se debe canalizar el esfuerzo en ayudar a mejorar a los profesores.
- b) No se debe evaluar la efectividad del maestro porque no se sabe, que constituye una buena enseñanza.
- c) Hay otras formas mejores de evaluar a los profesores.
- d) La sistematización de las encuestas y los resultados basados en un número, es otro ejemplo de la deshumanización tan criticada, hasta por los mismo alumnos.
- e) Los resultados de la evaluación van a influir en los alumnos cuando se haga la siguiente evaluación.
- f) La evaluación de los maestros mediante encuestas tiende a estandarizar la enseñanza, impidiéndose así el desarrollo de estilos individuales.
- g) No son válidos los resultados de una encuesta que solo tiene una pregunta en donde se pide la opinión global del alumno respecto al profesor.
- h) Para poder mejorar como maestro, la encuesta de una sola pregunta global, no le dice al profesor en qué está fallando.

- i) Los profesores van a enseñar, únicamente, para salir bien en la próxima encuesta, sin importarles si los alumnos aprenden o no.
- j) No debe usarse la opinión de los alumnos para la contratación definitiva de instructores o para la selección definitiva de tiempo parcial (9).

Es indudable que este problema de resistencia o rechazo por parte de los profesores a los procedimientos de evaluación se constituye en un obstáculo difícil de superar y para su solución, al menos tentativa, se considera que los esfuerzos se deberían encaminar hacia la investigación de las dificultades inherentes a las relaciones humanas en un proceso tan complejo y necesario como la evaluación de profesores.

Los problemas planteados hasta aquí no constituyen, por supuesto, la totalidad existente de los obstáculos que afrontan los programas de evaluación. Se ha intentado, a manera de muestra, analizar y describir, algunos de los problemas de investigación y de instrumentación que se presentan más frecuentemente, tanto al investigador como al especialista en evaluación, en su búsqueda de nuevas respuestas y nuevas alternativas para la optimización del proceso enseñanza-aprendizaje.



### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. WEISENSTEIN, G. Teacher evaluation: the principal's role, p.24
2. CASHIN, W. Sources of information upon which to base evaluations of college teaching, p.6
3. IDEM. p.7
4. GUSTAD, J. Evaluation of teaching performance : Issues and possibilities, citado por Cashin, p.7
5. FENKER, R. Case study of teacher evaluation, p.69
6. GOMEZ JUNCO. La evaluación de la enseñanza por la opinión de los alumnos. p. 40
7. CASHIN, W. op. cit. p. 20-23
8. FENKER, R. op. cit. p. 75
9. GOMEZ JUNCO. op. cit. p. 40-43

### 3. CONSIDERACIONES PARA LA CONSTRUCCION DE UN MODELO DE EVALUACION DE PROFESORES

Se ha abordado ya en lo fundamental, la problemática en que se desenvuelven actualmente los esfuerzos por investigar y por instrumentar programas de evaluación de profesores.

En lo esencial se puede señalar, reiterando, que lo visto hasta aquí no ha hecho más que problematizar la evaluación de los profesores, recalcando la importancia y la necesidad de profundizar en ella, con el fin de aclarar y precisar las interrogantes que han surgido a partir de su origen y de su desarrollo posterior.

El análisis de los estudios realizados hasta ahora, acerca de estos programas, revela que la mayor parte de ellos se ha centrado sobre todo en apreciaciones teóricas o descriptivas que, amén de reflejar la falta de consenso en los niveles conceptuales y operacionales, arrojan poca información de cualquier tipo de investigación de naturaleza empírica que haya sido emprendida.

Con el propósito de contribuir por un lado al esclarecimiento de las interrogantes que surgen de la primera parte del trabajo y, por el otro, de proporcionar elementos que coadyuven a la instrumentación eficaz de los programas de evaluación de profesores, se enuncian a continuación algunas consideraciones que, a juicio personal

pueden ser básicas para la construcción de un modelo de evaluación de la planta docente en las instituciones de enseñanza superior.

### 3.1 PROPOSITOS DE LA EVALUACION DE PROFESORES.

Un aspecto fundamental para la construcción de un modelo de evaluación de profesores, lo constituye la explicitación de los objetivos o propósitos que se persiguen al instrumentarlo. Esta explicitación esencial, debe fungir como parámetro a partir del cual se deriven las estrategias que se consideren más viables para la consecución de los objetivos planteados y, a la vez, debe servir de marco de referencia para evaluar la eficacia de lo logrado en el desarrollo de las tareas.

Esta apreciación de la necesidad de contar con propósitos claros y precisos, es al parecer un elemento común, compartido en las diversas investigaciones analizadas, aún cuando existen diferentes opiniones en cuanto a la naturaleza de la misma. Así por ejemplo Fenker, refiriéndose a la instrumentación del programa de evaluación de profesores en la Texas Christian University, nos señala que sus propósitos estaban constituidos como sigue

- 1) "Mejorar la calidad total de la Universidad, proporcionando medios objetivos para evaluar a su personal, sugiriendo mejoras y cambios y distribuyendo incentivos y recompensas sobre la base de una definición lo bastante compleja de la excelencia".
- 2) "Reconocer la importancia de la excelencia en la enseñanza e inculcar esta convicción en la estructura universitaria".
- 3) "Reducir la arbitrariedad del proceso de toma de decisiones, asociado con ascensos y aumentos elaborando una estructura de promociones más explícita".
- 4) "Reconocer la diversificación de conductas que constituyen la excelencia para un profesor o para un administrador y establecer los criterios para evaluar estas conductas" (1).

Bolton, en el mismo sentido señala que los objetivos de la evaluación de profesores deberían ser :

1. Mejorar la instrucción.
2. Recompensar el desempeño sobresaliente.
3. Proporcionar información para modificar las tareas.

4. Proteger de la incompetencia tanto al individuo como al sistema escolar.
5. Validar el proceso de selección.
6. Proporcionar bases para la planificación de la carrera del profesor.
7. Facilitar la autoevaluación (2)

Y Cashin, elaborando un objetivo más general, de la evaluación de profesores indica que se debería utilizar su potencial para "ayudarnos a todos, a llegar a ser profesores más eficientes" (3).

Este tipo de objetivos adjudicados a la evaluación de profesores constituyen esfuerzos encomiables aún cuando para los efectos de este trabajo se considera que gran parte de ellos no se encuentran orientados adecuadamente hacia las funciones que debería asumir la evaluación y en este sentido se comparte sustancialmente el propósito que atribuye Saif a la evaluación de profesores en su artículo "Teacher Evaluation: II "el propósito de la evaluación de profesores es promover el desarrollo profesional de los maestros y mejorar el aprendizaje de los alumnos" (4).

Si por evaluación se entiende en términos generales "la acción de juzgar, de inferir juicios a partir de cierta información desprendida directa o indirectamente de la realidad evaluada, o bien, atribuir o negar calidades o cualidades al objeto evaluado, o finalmente, establecer reales valoraciones en relación con lo enjuiciado" (5), se puede afirmar que, el enunciado de Saif contribuye con mucho al esclarecimiento y supresión de un problema latente siempre en los programas de evaluación de profesores, que consiste en desviar la atención del proceso hacia la detección de los aspectos negativos de las personas (en este caso los profesores) y no hacia los aspectos que habría que mejorar en el accionar de los mismos, de manera que se produjera una verdadera optimización, tanto en su desarrollo profesional, como en el aprendizaje real de los alumnos.

### **3.2 LA RESPONSABILIDAD EN LA EVALUACION DE PROFESORES.**

Otro aspecto importante a considerarse para la construcción de un modelo de evaluación de profesores, lo constituye la determinación de la (s) persona (s) o el equipo de trabajo que se encargará de llevar a cabo el proceso.

La argumentación que fundamenta la inclusión de este aspecto se origina en gran parte en lo planteado anteriormente en este trabajo, cuando se analizó el problema de la resistencia de los profesores a someterse al proceso evaluativo, en donde se señaló que las críticas se orientaron en gran medida hacia el personal que realizaría la evaluación, su idoneidad y su capacidad para instrumentarla y su autoridad para llevar a efecto adecuadamente las tareas.

La revisión de la literatura sobre el tema, nos informa que el rango de individuos que se sugieren para este propósito varía en forma considerable; se señalan desde el director con la responsabilidad exclusiva de evaluar a los profesores, los estudiantes, consultores curriculares, jefes de departamento, hasta los profesores que se encuentran ubicados entre estos dos extremos.

Una posible manera de resolver este problema es el ejemplo que nos brinda el programa de evaluación de profesores realizado por Fenker en donde, como producto de un proceso de autoestudio y las sugerencias recibidas de parte de varios grupos de consejeros de la institución, se designó un comité universitario compuesto por estudiantes, profesores y administradores, quienes se encargaron de desarrollar los intru-

mentos y de conducir el trabajo durante el año académico 1971-1972 (6).

Por otro lado, el grueso de las investigaciones para determinar quién o quiénes deben ser responsables de la evaluación, se centran fundamentalmente en el análisis del papel del director de la institución como elemento fundamental del proceso (Redfern, 1963 (7) y 1972 (8); McNeil, 1971 (9); Campbell et al, 1971 (10)), y en la mayor parte de ellas se concluye que éste debe asumir un rol de liderazgo en el desarrollo e instrumentación de sistemas adecuados de evaluación de profesores. Aún cuando también se señala que los intentos del director para instrumentar el proceso pueden adquirir varias connotaciones, cada una de ellas con requerimientos diferentes en su grado de participación, esto es, que puede asumir la posición de evaluador con muy poca o ninguna participación de sus colaboradores; que puede participar como miembro esencial de un equipo de evaluación que incluya una parte de sus asistentes y posiblemente algunos estudiantes, que actúen juntos o separadamente; puede trabajar también como supervisor de la evaluación fungiendo como consultor en el establecimiento y evaluación de los temas originados; o bien podría delegar la responsabilidad en algún miembro de su equipo de trabajo.



Las sugerencias que emanan de estos análisis respecto al papel del director en cuanto a la evaluación de profesores se pueden resumir mencionando que éste debe asumir, al menos, un rol pasivo y que su grado de participación en el proceso puede variar considerablemente (11).

Al parecer el aspecto de fondo, que se presenta al estudiar esta consideraciones, es que el problema principal radica en delimitar con claridad la responsabilidad de la evaluación de la planta docente en una instancia que contemple por lo menos dos elementos : por un lado que el trabajo que se elabore cuente con un alto margen de probabilidad de instrumentarse, para lo que se requiere que éste recaiga en gran medida en las personas o equipo que cuenten con la posibilidad de tomar decisiones, es decir, las autoridades institucionales y/o académicas y por el otro, a la vez que al interior de ese equipo se cuente con la capacidad reconocida por la comunidad universitaria para la elaboración, aplicación y evaluación del proceso en su totalidad. Esto implica consecuentemente que el grupo de trabajo que se debe responsabilizar de la evaluación de profesores debe estar constituido en esencia por autoridades y especialistas que obviamente, requerirán del apoyo a otro nivel, de los miembros universitarios

interesados e involucrados en la evaluación: profesores, administradores y estudiantes, entre otros.

### 3.3 CRITERIOS DE LA EVALUACION.

Dentro de la secuencia del trabajo, delimitados ya, en cierta medida, los propósitos de la evaluación y el personal que se considera idóneo para su planeación e instrumentación, la siguiente etapa consiste en precisar los aspectos a ser evaluados.

Es indudable que este punto del trabajo se relaciona estrechamente con el problema planteado acerca de las fuentes de información que se consideran relevantes para la evaluación y en este sentido se reitera lo ya señalado acerca de ese problema la falta de consenso respecto a los elementos que caracterizan al 'buen' profesor y a los elementos que constituyen la 'buena' enseñanza o la enseñanza 'efectiva', lo que obstaculiza en consecuencia esta delimitación de los criterios de evaluación, tan importante para el desarrollo del proceso.

Los aspectos señalados en las investigaciones realizadas por: Fenker (12), Millard(13), Saif (14), Gómez Junco (15), Capie (16) y Cashin (17), entre otros, fluctúan considerablemente -

**FILOSOFIA  
Y LETRAS**

de acuerdo a la concepción particular que maneja cada uno de los investigadores.

Así nos encontramos que, para algunos de los especialistas los aspectos a evaluar deben incluir elementos como los siguientes las habilidades personales que posee el profesor, las actitudes que ostenta, los conocimientos que adquiere en el transcurso de su carrera profesional y la conducta que demuestra en su accionar cotidiano; otros más se refieren a la motivación que logra el profesor en sus alumnos, su dinamismo y entusiasmo para instrumentar el proceso enseñanza-aprendizaje; se señalan también los aspectos relacionados con las actividades previas a la enseñanza, como son la planeación y la organización del curso, la elaboración del programa del mismo y la selección de contenidos, su cronogramación y la congruencia entre lo planeado y lo realizado; el enfoque con que se aborda el conocimiento analítico-sintético y deductivo-inductivo; la capacidad comunicativa del profesor la naturaleza de la interacción maestro-grupo y maestro-estudiente individual; su capacidad para diseñar y/o seleccionar las experiencias de aprendizaje, métodos y técnicas de enseñanza que mejor conlleven a la consecución de los objetivos predeterminados; el desarrollo y mantenimiento de los mate-

riales didácticos necesarios y disponibles en la institución; la utilización sistemática de procedimientos de evaluación, el enunciado de sus propósitos, mecanismos y forma de calificación, así como la re troalimentación a los alumnos acerca de los resultados de la misma; el conocimiento y aplicación de su materia; su interés en cuanto a mantenerse al tanto de los avances logrados en su disciplina y su participación en programas de entrenamiento, actualización y conferencias en su área de especialización y competencia; en lo que se refiere a las relaciones humanas; su cooperación con los colegas, comunicando ideas y métodos de enseñanza novedosos y si exhibe un comportamiento profesional y ético con sus compañeros de trabajo; sus actividades realizadas en cuanto al desarrollo de investigaciones y publicaciones; su participación en responsabilidades administrativas; actividades profesionales externas a la universidad; y, también señalado como un aspecto importante, el examen del logro y desempeño de sus alumnos.

Tal amplitud en el rango de los aspectos que se proponen para la evaluación, obedecen sin duda a lo que ya se señalaba respecto a la disonancia existente acerca de la excelencia en la enseñanza y, ante la ausencia de tal consenso, se conside

ra que los criterios que deben observarse para derivar de ellos los elementos a ser evaluados deberían estar constituidos por los propósitos manifiestos y explícitos de la evaluación y, si en términos generales partimos de que los objetivos generales de la evaluación de profesores son, la promoción del desarrollo profesional de los maestros y el aprendizaje de los alumnos, estos serán obviamente los dos aspectos primordiales sujetos a estimación, desglosados en cuantos elementos sea posible detectar, observar y registrar.

De esta manera los elementos considerados para evaluar, serán en cuanto al primer aspecto, los siguientes:

Evaluación curricular del profesor

Investigaciones-publicaciones

Participación en cursos optativos de

- a) formación
- b) actualización
- c) capacitación

Actividades académico-administrativas

Actividades académico-profesionales externas a la institución

Esto es, que dado que se pretende desarrollar profesional-

mente al profesor, los aspectos a evaluar deben estar encaminados a la detección de lo que podríamos denominar el perfil del maestro con el objeto de contar con los elementos que permitan establecer con cierto grado de confiabilidad cuál es la situación real, actual del profesor, lo que permitiría a su vez la elaboración y/o diseño de las alternativas tendientes a su promoción tanto profesional como laboral.

En cuanto al segundo aspecto, que es el de promover el - - aprendizaje de los alumnos, se considera que se debe incluir, tanto las actividades previas a la instrumentación de los cur - sos por parte del profesor, como las relacionadas directamente con el proceso enseñanza-aprendizaje, aunando las referidas al proceso de evaluación integral de cada una de estas - actividades y, aún cuando en algunas investigaciones se plantea el aspecto de la motivación, el dinamismo y el entusiasmo del maestro en el proceso, se considera que este aspecto no se encuentra dilucidado de manera clara, razón por la cual no se incluye dentro de estas consideraciones.

Por lo tanto, los aspectos a evaluar en este sentido son :

el programa del curso

la instrumentación del curso

la evaluación del proceso

Esto es, que los problemas a evaluar estarían contituídos en términos generales, por las actividades realizadas por el profesor en cuanto a la planeación y organización del curso, la determinación de los objetivos del mismo, la selección, organización y estructuración de los contenidos, selección de las técnicas de enseñanza, la preparación y/o elaboración de los materiales didácticos de apoyo y la determinación de los sistemas de evaluación, todo esto conjuntado en el denominado programa de la materia, para proceder en seguida a evaluar las acciones referidas a la instrumentación propiamente dicha y en la que se estimaría, en lo fundamental, la aplicación de lo planeado: la explicitación de objetivos y contenidos del curso así como su organización, la utilización de las técnicas de enseñanza idóneas para la consecución de los propósitos planteados, la utilización pertinente y adecuada de los materiales de apoyo y la naturaleza de los mecanismos de interacción maestro-grupo y maestro-alumno individuales. En cuanto a la evaluación del proceso, los elementos a estimar serían la realización de evaluaciones, tanto diagnósticas como formativas y sumativas congruentes con los objetivos, contenidos y actividades desarrolladas en el curso, así como algunas consideraciones en cuanto a la construcción de los instrumentos de evaluación, esto es, si se reúnen los crite

rios de confiabilidad y validez en los mismos, y así el maestro establece mecanismos de retroalimentación en cuanto a los resultados de la evaluación y si éstos repercuten a su vez en la modificación del transcurrir del curso.

Se considera que estos aspectos, contemplados globalmente proporcionan una visión integral de la situación del profesor y del proceso enseñanza-aprendizaje, incrementándose significativamente la probabilidad del logro de los objetivos de la evaluación de la planta docente.

#### 3.4 LOS INSTRUMENTOS DE LA EVALUACION

Elemento fundamental para la evaluación de profesores son los instrumentos con los que se obtendrá la información sobre los aspectos pertinentes para tal efecto.

En consonancia con esto, a continuación se emitirán algunas consideraciones que podrían ser relevantes acerca de la elaboración y/o selección de los instrumentos de evaluación.

El primer paso para la construcción o la selección de un instrumento de evaluación, es decidir qué es lo que se intenta medir con dicho instrumento(18), y en ese sentido reiteramos una vez más lo ya señalado, esto es: la necesidad de explici-



tar los objetivos de la evaluación de profesores, explicitación que se convierte en un requisito fundamental para la toma de decisiones en cuanto a las alternativas a realizar para la evaluación.

Contando ya con los propósitos bien delimitados, se deberá proceder a derivar de ellos los aspectos a estimar (punto 3.3 de este trabajo) y decidir entonces los instrumentos necesarios para la obtención de la información requerida.

La determinación de dichos instrumentos estará dada por los elementos que se contemplarán en la evaluación. Así se deberán seleccionar o construir instrumentos

Para la evaluación curricular del profesor

Para conocer su participación en investigaciones y/o publicaciones

Para determinar su participación en cursos de formación, actualización y capacitación

Para detectar, tanto sus actividades académico-administrativas, como las actividades académico-profesionales fuera de la institución

Para constatar la elaboración del programa del curso y sus diferentes elementos

Para analizar la situación del mismo

Para examinar la evaluación del proceso

Las variables que consideramos nos pueden proporcionar la información más relevante acerca de estos aspectos, serían las siguientes :

I Evaluación Curricular

- A. Grados académicos obtenidos
- B. Cursos impartidos (experiencia docente)
- C. Carga docente
- D. Distinciones académicas
- E. Congresos y seminarios (asistencia y/o ponencia)
- F. Membresía en asociaciones científicas o de servicio

En cada uno de los puntos antes mencionados, se tomarán en cuenta tanto la institución a que se refieren, como el tiempo en que se realizó o se obtuvo la experiencia.

II Investigaciones-publicaciones

- A. Publicaciones de carácter científico (artículos, libros, etc.)
  - a) Participación como autor
  - b) Participación como coautor
- B. Participación en investigaciones
  - a) como responsables
  - b) Como asistente

- C. Elaboración de antologías de su disciplina
- D. Elaboración de material de apoyo para la (s) materia (s) que imparte (traducciones, resúmenes, etc.)

III Participación en cursos de formación, actualización o capacitación

- A. Cursos impartidos y su naturaleza
- B. Cursos tomados y su naturaleza

Dándole especial interés a su naturaleza, su duración, la institución en la que se realizaron y su forma de participación en ellos.

IV Actividades académico-administrativas

- A. Comisiones asignadas
- B. Asesoría prestadas
- C. Dirección de Tesis
- D. Jurado en concursos de oposición

V Actividades académico-profesionales fuera de la institución

- A. Consultor
- B. Conferencista

- C. Traductor
- D. Supervisor
- E. Articulista

En cuanto a las variables correspondientes a la promoción del aprendizaje de los alumnos :

I El programa del curso

- A. Los objetivos educacionales del programa.
- B. Los contenidos que se manejan
- C. Las técnicas de enseñanza utilizadas
- D. Los recursos didácticos
- E. Los mecanismos de evaluación.
- F. La cronogramación
- G. La bibliografía

II La instrumentación del curso

- A. Objetivos educacionales. - en los cuales se distinguirán tres situaciones : si solamente se marcan; si estan bien contruidos y, si son cumplidos.
- B. Contenidos programáticos. - tomando en cuenta : su organización, su actualidad y su congruencia - con los objetivos.

- C. Técnicas de enseñanza. - considerando : su simple enunciación; su adecuación a las características - del grupo; su adecuación a los recursos temporales; su congruencia con los objetivos; su congruencia con los contenidos y su adecuación a las condiciones ambientales.
- D. Recursos didácticos. - to/nando en cuenta : si se - utilizan, su congruencia con los objetivos, con los contenidos, con las técnicas, su adecuación a las condiciones ambientales y a las características de la población.
- E. Evaluación. - distinguiendo :si comunica los pe-  
rfodos de evaluación, el tipo de evaluación, y su congruencia con objetivos y contenidos.
- F. Bibliografía. - considerando : si se menciona, que tan actualizada está, su pertinencia con los objetivos y su disponibilidad tanto en librerías, como en bibliotecas.
- G. Cronogramación. - tomando en cuenta solamente - si se marca y si se cumple.

### III Evaluación del proceso

- A. La naturaleza de la evaluación que aplica : diagn-  
nóstica, formativa o sumativa.
- B. Los criterios de calificación, que utiliza : norma  
o criterio
- C. Si lleva a cabo retroalimentación y cómo lo hace.

La naturaleza que los instrumentos deben adoptar, se encami-  
naría en una primera aproximación a la forma de registros -  
o cuestionarios que contemplen todas y cada una de las varia-  
bles mencionadas correspondiendo a quien los conteste el se-  
ñalamiento de su presencia o inexistencia. Consideramos que  
instrumentos de esta naturaleza nos alejarían de una sofistica-  
ción metodológica que más que producir información confiable  
y sencilla de manejar redundaría en la confusión en el trata-  
miento de los datos constituyéndose así, más en un obstáculo  
que en un elemento que impulse el desarrollo del proceso.

Ahora bien, en cuanto a la construcción de los intrumentos -  
es necesario también reflexionar en torno a algunas cuestio-  
nes importantes.

Se ha recomendado por ejemplo evaluar la claridad de los ítems, que deben ser prevenidas y evitadas las malas interpretaciones o malos entendidos, que las preguntas deben producir respuestas lo más objetivo posible, etc.

En este caso se sugiere, que en la construcción de un instrumento de evaluación se deben observar al menos dos elementos fundamentales :

Por un lado su confiabilidad, que consiste en la factibilidad de obtener los mismos o semejantes puntajes de una aplicación a otra y, por otro lado su validez, que estriba en la certeza de evaluar la conducta, el objeto o el evento que se pretende evaluar.

Indudablemente que los dos elementos enunciados no agotan las características que deben estar contempladas en la construcción de los instrumentos, sin embargo se considera que la inclusión de la confiabilidad y la validez allanaría en gran parte el camino y brindaría en esta medida un alto margen de seguridad en el desarrollo del proceso.

Existen algunas otras investigaciones estrechamente relacionadas con este tema y en particular reseñaremos en seguida el reporte que nos ofrece la Kansas NEA en 1973 (19), don-

de se aunan a los dos elementos mencionados algunos más - (relevancia, fidelidad y facilidad de administración) y que se comparten en términos generales.

La relevancia se refiere en este estudio a los alcances con que el instrumento mide un factor que se considera importante.

La fidelidad, a su vez, se refiere al grado con el cual la - respuesta al instrumento semeja la ejecución verdadera y -- real.

La facilidad de administración concierne a la funcionalidad - del instrumento de evaluación: su disponibilidad, facilidad en su calificación, etc.

Sin lugar a dudas existen aún otros elementos sujetos a estudio; es necesario determinar por ejemplo, la periodicidad de las evaluaciones, los mecanismos administrativos que se seguirán para las aplicaciones, entre otras, etc. y, tanto o más importante que ésto los problemas que implica el análisis e interpretación de los datos recopilados.

A este respecto se considera que dado que la labor de eva- luación es un trabajo sistemático éste se debe emprender in



tegralmente cosa que implica consecuentemente la planeación detallada y precisa de las tareas y que, en la medida en que se avisoren los problemas, partiendo de una realidad concreta, el proceso podrá llevarse a buen término.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

---

1. FENKER, R. Case study of teacher evaluation. p. 68
2. BOLTON, D. Selection and evaluation of teachers, citado por Weisenstein. p. 20
3. CASHIN, W. Sources of information upon which to base evaluations of college teaching. p. 23
4. SAIF, P. Teacher evaluation : II. p. 2.
5. CARREÑO, H. Enfoques y principios teóricos de la evaluación. p. 19
6. FENKER, R. op. cit. p. 68
7. REDFERN, G. How to appraise teaching performance, citado por Weisenstein. p. 9
8. REDFERN, G. How to evaluate teaching, citado por Weisenstein p. 9
9. Mc NEIL, J. Toward accountable teachers, their appraisal and - improvement, citado por Weisenstein. p. 9
10. CAMPBELL, et al. Introduction to educational administration, citado por Weisenstein. p. 9
11. WEISENSTEIN, G. Teacher evaluation: the principal's role. p.24
12. FENKER, R. op. cit. p. 69
13. MILLARD, J. Teacher evaluation, p. 1
14. SAIF, P. op. cit. p. 1-4
15. GOMEZ JUNCO. La evaluación de la enseñanza por la opinión de los alumnos. p. 40

16. CAPIE, W. BUTTS, D. Evaluating teachers using teacher performance. p. 15-16
17. CASHIN, W. op. cit. p. 20-23
18. WEISENSTEIN, G. op. cit. p. 16
19. REGIER, H. Guidelines for evaluation of school personnel, citado por Weisenstein. p. 21

#### 4. CONCLUSIONES

Las consideraciones planteadas en el trabajo no son exhaustivas y quizá tampoco las más relevantes para el lector. Sin embargo, se ha tratado de reflexionar sobre los aspectos que, a juicio propio, se han convertido en el foco central de la atención de las investigaciones que, sobre la materia se han realizado y, en el mismo sentido, se ha intentado también, esbozar algunas sugerencias que pensamos, se deben tener en mente cuando se trata de realizar la tarea de evaluar profesores en una institución de enseñanza superior.

Se han reseñado y analizado distintas investigaciones sobre el diseño y la instrumentación de la evaluación de profesores, adentrándose asimismo en los problemas que implican ciertos diseños o instrumentaciones y, producto de este análisis, son las consideraciones que se enuncian en la parte final del trabajo.

Las conclusiones a las que se ha llegado, se pueden resumir escuetamente en las siguientes

- I. La delimitación clara y precisa de los objetivos de la evaluación de profesores, servirá como marco de referencia para todo el trabajo, esto es, los propósitos de esta evaluación, serán los parámetros a partir de los cuales desglosar las diferentes etapas del proceso.

- II. La responsabilidad de la evaluación de profesores deberá ser asumida, tanto por las instancias que garanticen su instrumentación como por los elementos humanos que avalen su idoneidad, es decir, un equipo constituido por autoridades académicas y por especialistas en la materia (evaluación).
- III. Los criterios de la evaluación de profesores, deberán ser desprendidos directamente de los objetivos que se pretenden lograr en la tarea de evaluación, en este caso serán, tanto los que atañen al desarrollo profesional del maestro, como los que se refieren a la promoción del aprendizaje del alumno.
- IV. Por lo tanto, y a partir de lo anterior, los instrumentos para llevar a cabo la evaluación del docente deberán contemplar , las siguientes variables :
1. En cuanto al desarrollo profesional del maestro :
    - A) Su evaluación curricular
    - B) Desarrollo de investigaciones y publicaciones
    - C) Participación en cursos
    - D) Actividad académico-administrativa
    - E) Actividad académico-profesional

2. En cuanto a la promoción del aprendizaje del alumno :

- A) El programa del curso
- B) Su instrumentación
- C) Evaluación del proceso

La atención que le sea prestada a los anteriores elementos puede dar una idea general de la situación actual del profesor y de sus posibles necesidades de tipo profesional o más específicamente - académicas.

Ahora bien, el hecho de contemplar la totalidad de estos elementos en la construcción e instrumentación de programas de evalua-ción docente, no garantiza sin embargo, el éxito seguro del proceso. Es necesario mencionar que a lo anterior, deben aunarse, la capacidad del equipo evaluador, la claridad y consenso que cada uno de sus miembros tenga de las metas que se persiguen e - importante también es, la capacidad para comunicar a la planta - docente las ventajas que proporciona el llevar a cabo este tipo de tareas dentro de una institución de enseñanza, además de compartir la convicción de que, no obstante la fragilidad de los actuales sistemas de evaluación, pueden obtenerse verdaderos logros, a - través de una cuidadosa planeación de cada uno de sus aspectos y sin perder de vista que el punto central va dirigido al desarrollo profesional del maestro más que al señalamiento de su incompe-

tencia.

Las universidades e instituciones de enseñanza superior en países como el nuestro, como se señalaba al principio de este trabajo, se enfrentan actualmente a graves y numerosos problemas provocados en gran parte por el crecimiento impactante de la demanda de educación a este nivel cuyo reflejo ha sido la incorporación de grupos cada vez más numerosos de estudiantes a las universidades. El resultado de esto ha producido inevitablemente el deterioro de los niveles académicos que se manifiesta tanto en los altos índices de reprobación y deserción como en la ineficiencia terminal de los egresados universitarios, consecuencia de esta masificación de la enseñanza a la que se aúna la prevalecencia de métodos de enseñanza arcaicos y alejados de los logros que nos ofrecen los avances de la pedagogía.

Es en este aspecto, que radica en gran proporción la relevancia y pertinencia de los programas de evaluación de profesores, contemplados como la estrategia que, partiendo de la caracterización de los profesores, personajes centrales de la enseñanza, nos permita adecuar los planes ya existentes de superación académica y de apoyo docente, a una realidad educativa cambiante y compleja como la actual y con perspectivas más concretas de formar, profesional y académicamente tanto a quien imparte la enseñanza como a quien

la recibe, de manera más integral y consecuente con los objetivos universitarios y sociales.



### BIBLIOGRAFIA

1. CAPIE, W. R.; BUTTS, D.P. Evaluating teachers using teacher - performance. paper presented in the Annual Meeting of the National Research in science teaching. Cincinnati, Ohio, March 1977. p. 22-24
2. CARREÑO, H. F. Enfoques y principios teóricos de la evaluación México, Trillas, 1979. 71 p.
3. CARRERA SANTACRUZ, B. El mérito académico; un modelo de evaluación; en Revista de la Educación Superior. México, ANUIES, 1980. Vol. IX No. 3 (35) Jul-Sep.
4. CASHIN, W.E. Sources of information upon which to base evaluations of college teaching. Kansas State University, Center - for Faculty evaluation and development in Higher education, 1978.
5. CLARK, M; BLACKBURN, R. Assessing faculty performance: A test of method. paper presented in the Annual Meeting of - the American Educational Research Association, Toronto Ontario, Canadá, March 1978.
6. COKER, HOMER. An effectiveness directed approach to teacher evaluation and certification : paper presented in the Annual Meeting, American Association of college for teacher evaluation, Chicago, Illinois, Feb 1978.
7. COMISION DE NUEVOS METODOS DE ENSEÑANZA  
Evaluación del aprovechamiento escolar. México, UNAM, 1976. 4 fasciculos.
8. COOMBS, PHILIP. La crisis mundial de la educación. Barcelona, Ediciones península, 1971. 331 p. Historia/Ciencia/Sociedad 82.

9. ECHIBURU LOBOS, G. Evaluación de profesores por los estudiantes. México, Universidad Autónoma Chapingo, 1975, 139 p.
10. FENKER, RICHARD. Case study of teacher evaluation. Texas Christian University, 1972.
11. GOMEZ JUNCO, H. La evaluación de la enseñanza por la opinión de los alumnos: en Revista de la Educación Superior México, ANUIES, Vol. V No. 1 (17) ene-mar 1976.
12. GRONLUND, N. Elaboración de test de aprovechamiento; tr. Jorge Brash. México, Trillas, 1976. 155 p.
13. GRONLUND, N. Medición y evaluación en la enseñanza. México, Pax México, 1973. 630 p.
14. HEREDIA, BERTHA. Cuestionario para la evaluación de cursos: En Revista de la Educación Superior. México, ANUIES, Vol. VIII No. 2 (30), abr-jun 1979.
15. HILDEBRAND, M. et. al. Evaluating university teaching. Center for Research and development in higher education. 1971
16. KARMELO, LOUIS. Medición y evaluación escolar; tr. Javier Aguilar México, Trillas, 1974. 546 p.
17. KLEIMAN, A. La previsión de la demanda de educación superior y los recursos necesarios para satisfacerla: En Revista de la Educación Superior. México, ANUIES, Vol. V, No. 1 (17), ene-mar 1976.
18. LAFOURCADE, PEDRO. Evaluación de los aprendizajes. Buenos Aires, Kapelusz, 1973. 355 p. Biblioteca de Cultura Pedagógica.
19. LAFOURCADE, PEDRO. Planeamiento, Conducción y evaluación de la enseñanza superior. Buenos Aires, Kapelusz, 1974. 285 p. Biblioteca de Cultura Pedagógica.

20. MASONIS, E.J. WEXLER, N.A. A comparison of two models of teacher selection in a large urban community, 1976.
21. MILLARD, J. A. Teacher evaluation. Ankeny, Iowa, Heartland Education Agency, 1976.
22. MOHAN, M. y HULL, R. Teaching effectiveness: Its meaning, assessment and improvement. New Jersey Educational Technology Publications Inc. 311 p.
23. SAIF, P. Teacher evaluation: II. Connecticut Association of - Boards of Education. Hartford, 1976.
24. SEP-ANUIES. Estudio sobre el perfil académico del personal docente en los subsistemas de educación superior y media superior México, SEP-ANUIES, 1981.
25. SUCHODOLSKY, B. y MANACORDA, M. La crisis de la educación. México, Ediciones de Cultura Popular, 1975. 154 p.
26. THORNDIKE, R y HAGEN, E. Test y técnicas de medición en psicología y educación: tr. Francisco González. México, Trillas, 1977. 733 p.
27. WEISENSTEIN, G. Teacher evaluation: The principal's role. OSSC University of Oregon, Bulletin Vol. 20, No. 3, 1976.