



ISSN 1850-2512 (impreso)  
ISSN 1850-2547 (en línea)

UNIVERSIDAD DE BELGRANO

# Documentos de Trabajo

**Area de Estudios de Educación Superior**

**La evaluación del desempeño docente en el  
ámbito universitario mediante la opinión de los  
alumnos. Sus metas y usos institucionales.**

Nº 224

Ana Vernengo<sup>1</sup> y  
Milena Ramallo<sup>2</sup>

Departamento de Investigaciones  
Abril 2009

Universidad de Belgrano  
Zabala 1837 (C1426DQ6)  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina  
Tel.: 011-4788-5400 int. 2533  
e-mail: [invest@ub.edu.ar](mailto:invest@ub.edu.ar)  
url: <http://www.ub.edu.ar/investigaciones>

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias de la Educación (UNLP), Coordinadora Pedagógica de la Universidad de Belgrano, Buenos Aires Argentina. [ana.vernengo@ub.edu.ar](mailto:ana.vernengo@ub.edu.ar)

<sup>2</sup> Magíster en Ciencias Sociales mención en Educación (FLACSO), Investigadora y docente de la Universidad de Belgrano, Buenos Aires Argentina. [milenaramallo@yahoo.com.ar](mailto:milenaramallo@yahoo.com.ar)

Para citar este documento:

Vernengo, Ana y Ramallo, Milena (2009). La evaluación del desempeño docente en el ámbito universitario mediante la opinión de los alumnos. Sus metas y usos institucionales. Documento de Trabajo N° 224, Universidad de Belgrano. Disponible en: [http://www.ub.edu.ar/investigaciones/dt\\_nuevos/224\\_vernengo-ramallo.pdf](http://www.ub.edu.ar/investigaciones/dt_nuevos/224_vernengo-ramallo.pdf)

## Presentación

El propósito del siguiente trabajo es realizar un análisis de los cuestionarios de evaluación de desempeño docente administrados a los alumnos universitarios buscando identificar y categorizar, por un lado, las competencias de los docentes universitarios que se indagán y, por otro, analizar los resultados teniendo en cuenta los fines institucionales -sumativos o formativos- de la evaluación. Para ello hemos analizado 21 cuestionarios utilizados por universidades nacionales (privadas y públicas) y extranjeras.

## Evaluación del plantel docente y calidad académica

En las últimas décadas las universidades argentinas y latinoamericanas han desarrollado instancias de monitoreo y evaluación de los procedimientos académicos-administrativos y de sus resultados con el fin de garantizar un nivel de excelencia académica de la gestión. Acompaña, a este proceso, la instauración de sistemas nacionales de evaluación de las universidades y de sus ofertas académicas a través de organismos facultados para la acreditación de carreras y la recomendación de mejoras en los planes de estudio, en el perfil del cuerpo docente y en la actividad de investigación y de extensión. Como consecuencia de esta acción, las universidades se han visto en la necesidad de elaborar y adecuar instrumentos de evaluación de la calidad y metodologías de análisis adaptadas a su realidad académica ya que, la mayoría los instrumentos existentes, han sido desarrollados con fines ligados a la administración de empresas es decir a la evaluación de la calidad de los procesos de gestión no académicos.

Dentro de los componentes a evaluar, la calidad del plantel docente se sitúa entre los tópicos prioritarios. Su importancia es vital ya que en última instancia los docentes y los investigadores son los actores que concretan la misión propuesta por la universidad dando sentido a la vida institucional. Habitualmente los docentes universitarios son evaluados a través de logros profesionales-académicos (estudios de grado y postgrado, producción académica-científica, trayectoria docente) pero a fin de conocer su desempeño al interior del aula es necesario contar con otro tipo de herramienta. El instrumento más difundido de evaluación de desempeño docente es el cuestionario de opinión administrado a los alumnos. Este dispositivo no es el único pero es el más utilizado<sup>1</sup> —en relación con el resto de los instrumentos- con mayor trayectoria y manejo por las universidades tanto nacionales como extranjeras. Sin embargo, es un modelo discutido debido a que se pone en tela de juicio la madurez de los alumnos en cuanto a la realización de juicios de valor “objetivos” sobre el desempeño de sus docentes. Está compuesto por una serie de preguntas sobre distintas competencias de desempeño docente que los alumnos deben responder, cada institución adopta diferentes tipos de escalas de valoración. La institucionalización del uso de esta estrategia de evaluación depende de los objetivos de la universidad respecto a qué tipo de docente quiere. Es por eso aconsejable cotejar en el proceso de elaboración del instrumento la definición del perfil docente que determine de modo claro qué significa ser buen docente o qué es tener un buen desempeño para esa institución, y cuáles son las competencias requeridas por el plan de estudio. La construcción del perfil posibilitará marcar ciertos estándares de calidad sobre el desempeño del docente, los que pueden emplearse en diversos procesos de evaluación que deseen emprenderse y podrán estar orientados con distintos fines sean éstos formativos, sumativos o diagnósticos. Por lo general, la información proporcionada por los cuestionarios es de tipo cuantitativa. Estos instrumentos se usan en formato papel o, en algunos casos, de modo electrónico. Durante su administración se busca garantizar la confidencialidad de los alumnos, procurando una mayor participación y confianza en los juicios emitidos.

En la Argentina, si bien es una técnica que se aplica en muchas universidades, los cuestionarios utilizados en las instituciones no son públicos, de esta manera cada institución elabora y administra el propio. En otros países, como por ejemplo: España, su administración es obligatoria y de ahí que se puedan consultar los cuestionarios en el Portal de cada universidad por Internet por ser públicos.

## Competencias evaluadas

Cuando hablamos de evaluación de desempeño docente estamos evaluando sus competencias profesionales, de las cuales distinguimos dos grupos principales:

- a) Las competencias relacionadas con los aspectos formales de la enseñanza (AFE), como ser:
  1. La planificación de la enseñanza: programación, secuenciación, uso de recursos, cumplimiento de los objetivos, coherencia entre objetivos y evaluación.

1. Entre otras estrategias podemos mencionar los estudios sobre la cognición de los docentes, evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, observación de la práctica en el aula, planificación de la enseñanza. (N.de As)

2. Cumplimiento de las obligaciones contractuales: asistencia, puntualidad, atención de alumnos, reuniones de profesores, etc.
  - b) Las competencias referidas al acto didáctico (AD), son:
    1. Dominio en el conocimiento disciplinar de la asignatura y su aplicación en diferentes contextos.
    2. Habilidad para utilización de metodologías y estrategias didácticas en el aula.
    3. Claridad comunicativa.
    4. Interacción y vínculo con los alumnos.
    5. Creación del clima de trabajo propicio para el aprendizaje.

### Tipos de evaluación

Distinguimos dos tipos de concepciones referidas a la evaluación de los docentes:

- a) Aquélla que está orientada al monitoreo administrativo y a la auditoría académica del desempeño asociado a la supervisión del trabajo académico en la que cobra importancia la cantidad de logros y productos, es decir se utilizan criterios de costo-beneficio. Esta concepción se vincula a una noción *sumativa* del trabajo académico. La meta es el control de los docentes.
- b) Aquélla que busca en la evaluación docente información referida a las fortalezas y debilidades en el proceso de administración de la enseñanza con el propósito de generar programas de mejora. Este enfoque de evaluación se denomina *formativo*. La meta es el perfeccionamiento de los docentes.

### Usos de la evaluación y toma de decisiones

Las universidades necesitan contar con información sobre diferentes aspectos de la gestión para que las decisiones tomadas en pos de la calidad no sean producto de percepciones subjetivas o poco confiables de la realidad institucional sino que se basen en datos fiables que representen efectivamente lo que acontece. En el caso particular que estamos analizando -el uso de la información referida al desempeño docente- podría interpretarse en los dos sentidos –sumativo o formativo- referidos en el apartado anterior. De esta manera podría suponerse que si el interés se centra en conocer los resultados de los docentes para evaluar el costo-beneficio institucional, es decir, hacer un uso sumativo de la evaluación, la toma de decisiones va a estar centrada básicamente en la administración de premios y castigos y en cambios referidos al sistema de gestión y control. Mientras que si el interés de la universidad es el de conocer cómo se desempeñan sus docentes en las aulas a fin de gestionar programas de intervención para la mejora de los aspectos señalados por los alumnos como negativos estamos frente a un tipo de evaluación formativa. Consideramos que dependiendo de la intencionalidad institucional en torno al uso de la información recolectada se definirán las competencias docentes indagadas en el cuestionario. De esta manera podemos suponer que existe una relación entre el tipo de evaluación, las competencias indagadas y el uso institucional de la evaluación, como se indica en el siguiente cuadro:

Tipo de evaluación	Competencias	Uso de los resultados Toma de decisión institucional
Evaluación sumativa	Competencias ligadas al cumplimiento de las obligaciones y aspectos institucionales AFE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Referidas a la continuidad laboral del docente.</li> <li>- Aplicación de sanciones institucionales</li> <li>- Otorgar incentivos laborales por el buen desempeño; diplomas, certificados, etc.</li> </ul>
	Competencias ligadas al desempeño en el aula. AD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas de la autoridad con el docente que presenta problemas solicitando cambios en su desempeño en el aula.</li> <li>- Otorgar incentivos a las propuestas didácticas innovadoras.</li> </ul>

Evaluación formativa	Competencias ligadas al cumplimiento de las obligaciones y aspectos institucionales AFE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de mejora de las instancias de control administrativas-académicas: por ejemplo puntualidad y asistencia.</li> <li>- Mejorar las instancias de comunicación referidas al cumplimiento de las obligaciones: por ejemplo presentación del programa. reuniones de cátedra.</li> </ul>
	Competencias ligadas al desempeño en el aula. AD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de programas de formación docente adaptado a los profesores universitarios (sin formación pedagógica)</li> <li>- Fortalecer, desarrollar y difundir las propuestas didácticas que hayan tenido un impacto positivo según opinión de los alumnos.</li> </ul>

No hay que dejar de lado que las decisiones institucionales estarán a su vez determinadas por el carácter público o privado de la institución así como el tamaño de la institución-.

### Características del Estudio

Para identificar y categorizar las competencias de los docentes universitarios definidas en los cuestionarios administrados a los alumnos e interpretar sus resultados considerando los fines institucionales de la evaluación, se han analizado 21 cuestionarios de diversas universidades nacionales, de gestión privada y pública, y de diferentes universidades extranjeras.

El análisis se llevó a cabo siguiendo ciertos parámetros:

- 1- El porcentaje de respuesta por competencias definidas en los cuestionarios clasificadas en los dos grupos mencionados anteriormente: AFE y AD;
- 2- El tipo de pregunta utilizada en los cuestionarios.
- 3- El tipo de escala empleada para la medición de cada pregunta.

### Resultados

Hemos elaborado un cuadro con los resultados de la información recolectada. En el mismo se presenta el listado de universidades analizadas por país de origen.

Hemos analizado los cuestionarios de 9 universidades argentinas, 8 españolas, 1 mexicana, 1 uruguaya, 1 venezolana y 1 de Costa Rica. Se clasificaron las preguntas según al tipo de competencia docente evaluada: referente al cumplimiento de los aspectos formales de la enseñanza AFE y referente al acto didáctico AD. Como se indicó más adelante debido al carácter confidencial de los cuestionarios utilizados en las universidades argentinas, se introdujo dos indicadores de referencia: lugar y tamaño.

Los resultados obtenidos fueron:

**Cuadro 1: Cuadro comparativo de respuestas por competencia, por universidad y por país.**

	UNIVERSIDAD*	AFE	AD
ARGENTINA	1) Universidad de Gestión Privada, muy pequeña** prov. Bs. As.	7 (70 %)	3 (30 %)
	2) Universidad de Gestión Privada, grande ** Entre Ríos	1 (6 %)	16 (94%)
	3) Universidad de Gestión Privada, mediana ** CABA	5 (29 %)	12 (71 %)
	4) Universidad de Gestión Privada, mediana. ** CABA	1 (7 %)	13 (93 %)
	5) Universidad de Gestión Privada, grande** prov. de Buenos Aires	16 (73 %)	6 (27 %)
	6) Universidad de Gestión Pública, conurbano bonaerense	1 (7 %)	14 (93 %)
	7) Universidad de Gestión Pública, noreste	1 (10%)	9 (90 %)
	8) Universidad de Gestión Pública, CABA	9 (69 %)	4 (31 %)
	9) Universidad de Gestión Pública, CABA	28 (68 %)	13 (32 %)
		<b>TOTAL y valor relativo</b>	<b>69 (37.66 %)</b>

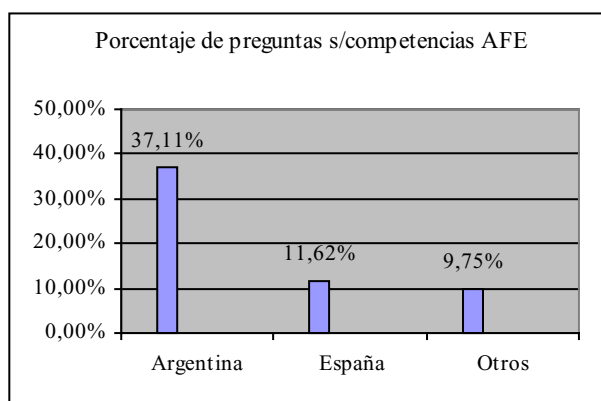
	UNIVERSIDAD*	AFE	AD
ESPAÑA	10) Universidad de Salamanca	0 (0 %)	12 (100%)
	11) Universidad Autónoma de Madrid	7 (28 %)	18 (72 %)
	12) Universidad de Zaragoza	3 (12 %)	22 (88 %)
	13) Universidad de Granada	2 (7 %)	27 (93 %)
	14) Universidad de Santiago de Compostela	3 (18 %)	14 (82 %)
	15) Universidad Central	2 (17 %)	10 (83 %)
	16) Universidad de Murcia	0 (0 %)	24 (100%)
	17) Universidad de Burgos	2 (11 %)	16 (89 %)
	<b>TOTAL y valor relativo</b>	<b>19 (11.62%)</b>	<b>143 (88.37%)</b>
OTROS	18) Universidad Nacional, Costa Rica	0 (0%)	14 (100%)
	19) Universidad de la República, Uruguay	0 (0%)	7 (100%)
	20) Colegio Universitario Francisco de Miranda, Venezuela	2 (6%)	30 (94%)
	21) Universidad de las Américas-Puebla México	4 (33 %)	8 (67 %)
	<b>TOTAL y valor relativo</b>	<b>6 (9.75 %)</b>	<b>59 (90.25 %)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>292</b>	

\* Fuente: Elaboración propia, datos de cuestionarios obtenidos vía personal y on line. Años 2008/2009.

\*\* Clasificación tomada de La Universidad Privada Argentina del Bello, Barsky y Giménez (2007).

Con respecto a los resultados acerca de la cantidad de preguntas referidas a competencias docentes sobre el cumplimiento de los aspectos formales de la enseñanza (AFE) se observa que las universidades argentinas arrojan un resultado mayor (37.66 %) respecto a las españolas (11.62 %) y a la de otros países (9.75 %). Es importante destacar que, sin embargo, existe una importante disparidad en los porcentajes sobre la cantidad de preguntas AFE realizadas entre las universidades argentinas, que van desde 6 % a 68 %; mientras que en España la cantidad de preguntas sobre las competencias AFE es de 0 a 28 %. Seguramente esta diferencia es reflejo de la situación de cada país, en Argentina no hay criterios explícitos al respecto que se compartan entre las universidades sobre las preguntas que se toman en los cuestionarios.

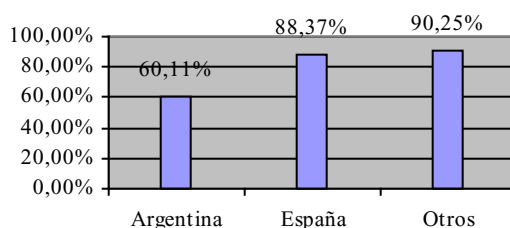
Contar con mayor información de competencias AFE permite a la institución tener un mayor control sobre la administración de la enseñanza pero no sobre lo que ocurre en el interior del aula. El cumplimiento de los aspectos formales ligados a la enseñanza como ser la presentación del programa de enseñanza no da indicios de mejoras en la calidad de enseñanza. Como se indicó más adelante la intención institucional en el uso de la información debe reflejarse en el tipo y cantidad de preguntas realizadas a los estudiantes.



Con respecto a los resultados de la cantidad de preguntas realizadas sobre el acto didáctico AD, observamos que la diferencia entre Argentina y España no es tan significativa, 60,11 % y 88,37% respectivamente. Sí se reitera la situación anteriormente mencionada sobre la heterogeneidad en los resultados de las universidades argentinas respecto a la cantidad de preguntas realizadas por cada una de ellas, que va de 11 % a 93 % a diferencia de las españolas de 72 % a 100 %.

La opinión de los estudiantes respecto al desempeño docente en el aula es un indicador de la calidad de enseñanza que imparte una institución, el dominio de los contenidos de la asignatura, la pericia del docente en la claridad comunicativa, la coordinación grupal, la resolución de conflictos que se presenten con los alumnos, el manejo de estrategias de enseñanza, etc. asegura el acceso a la institución a conocer lo que ocurre en el interior de las aulas. Y de esta manera, los resultados de esta información permitirán a la universidad tanto premiar o castigar (sumativo) como formular programas de perfeccionamiento (formativo) en base a las dificultades identificadas por los alumnos.

Porcentaje de preguntas s/compencias AD



En cuanto a las preguntas de los cuestionarios, tanto en los de universidades argentinas como extranjeras, son de tipo cerradas, sólo en algunos de ellos pueden agregarse comentarios o sugerencias para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, o se incluyen preguntas de opinión al final del cuestionario para resumir los aspectos positivos del profesor y para mejorar algún aspecto del profesor.

Respecto al tipo de escala utilizada para la medición de cada pregunta, la mayoría son numéricas, con preguntas que incluyen 4 o 5 ítems de respuesta. Son escalas de Likert que consisten en una serie de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los que se solicita la reacción -favorable o desfavorable, positiva o negativa- de los individuos. Las alternativas en las escalas de los cuestionarios analizados se presentan del siguiente modo: 5 Muy de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 1 Muy en desacuerdo.

## Conclusiones Finales

Consideramos que cuando hablamos de calidad académica se debe contar con información para conocer el estado real en la que se posiciona la institución y a partir de la misma poder implementar políticas de mejora en pos de la calidad. La calidad académica no es una entidad independiente de la realidad sino que puede identificarse, medirse e intervenir. Particularmente respecto a los instrumentos de evaluación de desempeño del cuerpo docente a través de la opinión de los estudiantes consideramos que es necesario tener en cuenta -previa a su elaboración- el uso institucional que quiere realizarse de los resultados. La universidad puede utilizar la información en dos dimensiones, a saber: a) para modificar aspectos del plantel docente en su conjunto y la calidad de enseñanza que brinda la institución, testear en la práctica el cumplimiento de la propuesta curricular a través del desarrollo de las competencias expresadas en el plan de estudio o b) para conocer el desempeño individual de cada docente. Ambas dimensiones proponen múltiples formas de intervención decididas por la institución, atendiendo a los fines buscados.

Finalmente, a modo de cierre, hemos querido dar nuestra opinión respecto a las ventajas y desventajas en el uso de los cuestionarios, a saber:

- Pueden destacarse ciertas ventajas en el uso de los cuestionarios de opinión de alumnos: a) son de gran utilidad para la institución ya que permiten un seguimiento de la calidad del trabajo del docente al interior de las aulas y del cumplimiento de las obligaciones institucionales respecto a la administración de la enseñanza. b) brinda confianza en las observaciones y opiniones emitidas por los alumnos; c) se obtienen resultados en poco tiempo sobre el desempeño del docente en el salón del clase; d) se pueden efectuar comparaciones del desempeño de los docentes a lo largo del tiempo; e) es una

modalidad de trabajo flexible por su metodología, la que puede adaptarse a la infraestructura, a los requerimientos de la institución y al número de docentes involucrados en el proceso de evaluación.

- También pueden señalarse algunas desventajas: a) las diferencias en los juicios emitidos que puedan existir entre los alumnos y los pares de profesores; b) las limitaciones acerca de la experticia de los alumnos sobre el juicio de la enseñanza de la disciplina, c) las apreciaciones de los estudiantes pueden basarse en el desinterés o la dificultad por la asignatura o estar sustentadas en motivos de poca relevancia; d) su aplicación requiere una rigurosa metodología de investigación social y psicométrica que garantice a los evaluadores realizar inferencias válidas de los resultados obtenidos.

## Bibliografía

- Abalde Paz, E., Muñoz Cantero, J. M., Ríos de Deus, M. P. (Octubre -2002) Evaluación docente VS. Evaluación de la calidad. Ponencia del III<sup>er</sup> Congreso Virtual de AIDIPE. Disponible en <http://www.uv.es/aidipe/CongVirtual3/ponencia3.doc>. Fecha de acceso: diciembre 2008.
- De Juan Herrero, J.; Pérez Cañaveras, R. M.; Gómez-Torres, M. J.; Vizcaya Moreno, M. F.; Mora Pascual, J. M. (s/d) Buenas prácticas en la evaluación de la docencia y del profesorado universitario. Departamento de Biotecnología, Departamento de Enfermería, Departamento de Tecnología Informática y Computación, Universidad de Alicante.
- De La Garza Vizcaya, E. L. (Octubre-Diciembre 2004) La evaluación Educativa. Revista Mexicana de Investigación Educativa, VOL. 9, NÚM. 23, PP. 807-816.
- Del Bello, J.C., Barsky, O. y Giménez, G. (2007) La universidad privada argentina. Bs. As.: Ed. El Zorzal.
- García Garduño, J. M. (Julio-Septiembre de 2003) Los Pros y los Contras del Empleo de los Cuestionarios para evaluar al Docente Revista de la Educación Superior. Vol. XXXII(3), No. 127, Universidad de Las Américas, A.C.
- González Duch, J. (julio-septiembre 2003) Modelos, procedimientos e instrumentos de evaluación de la actividad docente. Educ. méd. v.6 n.3. Universidad de Valencia, Barcelona.
- Martínez Gómez, M. (2005) Estudio del cuestionario de evaluación del profesorado de la UPV mediante la opinión de los alumnos. Tesis Doctoral Universidad Politécnica de Valencia. Disponible en <http://www.seio.es/Descargar-documento/25-Vol21Num1.html>. Fecha de acceso: diciembre 2008.
- Ratto, J. A. (s/d) La cuestión profesional en la función docente. La formación docente en debate. Academia Nacional de Educación. Disponible en <http://www.educ.ar/educar/site/educar/La%20cultura%20profesional%20en%20la%20funci%F3n%20docente.html?uri=urn:kbee:cfcc5d0-50be-11dc-a181-00163e000024&page-uri=urn:kbee:ff9221c0-13a9-11dc-b8c4-0013d43e5fae>. Fecha de acceso: noviembre 2008.
- Rico García, M. I. A., Montalvo Curdova, E. Y., Ayala Atrin, S. S. (2001) Utilidad de la evaluación del desempeño docente. Revista de Enfermería 9 (3): 137-141 Escuela de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social en Monterrey.
- Rizo Moreno, H. (junio 1999) Evaluación del docente universitario. Revista Electrónica Interuniversitaria de formación del profesorado 2(1). Disponible en <http://www.uva.es/aufof/publica/revelfop/99-v2n1.htm>. Fecha de acceso: diciembre 2008.
- Rueda Beltrán, M. y Díaz Barriga Arceo, F. (coords) (2004) La evaluación de la docencia universitaria en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional, México: CESU-Universidad Nacional Autónoma de México/ Plaza y Valdez Editores.
- Ruiz Iduma, S., Bernal Portillo, J. E. (s/d) Evaluación del desempeño docente de la división de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Sonora. Ponencia del IX Congreso Nacional de



Investigación Educativa AT16 [PRE1178861403] Disponible en <http://www.cecyt14.ipn.mx/congreso/ht-docs/aplicacion/pat16.htm>. Fecha de acceso: diciembre 2008.

- Zambrano Guzmán, R., Meda Lara, R. M., Lara García, B. (Octubre-diciembre de 2005) Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). Revista de Educación y Desarrollo, 4, pp. 63-69. Disponible en [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/antiores/4/004\\_Zambrano.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/antiores/4/004_Zambrano.pdf). Fecha de acceso: enero 2009.





