

El portafolios y el SEEQ como herramientas para el desarrollo profesional

La evaluación del desarrollo profesional

La evaluación del desarrollo profesional es un proceso que facilita la obtención de evidencias tanto cuantitativas como cualitativas del rendimiento de las personas en su lugar de trabajo con el objetivo de tomar decisiones para garantizar la calidad de su servicio.

Se trata de una pieza básica de las políticas de recursos humanos de una institución que contribuye a la revisión de los procesos de planificación, coordinación, ejecución, supervisión y control del rendimiento personal y grupal. Asimismo valora en qué medida la gestión de la información facilita la toma de decisiones, la formación contribuye al cambio de concepciones y prácticas profesionales y la promoción de los individuos incrementa la eficacia y, en definitiva, la consecución de los objetivos de la institución.

La evaluación puede considerarse una estrategia eficaz en la *creación de estímulos hacia la innovación profesional*, sobretudo en un período de cambios acelerados donde todo es objeto de revisión permanente. Asimismo, se presenta como un objetivo básico de *mejora permanente de la calidad* de las actuaciones desarrolladas. Desde este marco general de mejora de la calidad, no es una finalidad en sí misma ni tiene sentido si no se acompaña de la evaluación del resto de actividades y de personas involucradas en la consecución de los objetivos propuestos.

En concreto, los objetivos de la evaluación del desarrollo profesional se centran en:

- proporcionar al individuo elementos de información, formación y reflexión crítica para la mejora de la práctica profesional
- poner a disposición de la institución datos y elementos para la toma de decisiones
- auditar procedimientos, acreditar instituciones y programas
- facilitar a la institución la rendición de cuentas, individual o colectiva (departamento, unidad, institución)
- proporcionar a los clientes una manera de expresar su grado de satisfacción
- guiar al cliente en la selección de servicios y productos y, en definitiva, en la elección de instituciones y empresas.

Las políticas institucionales desarrollan continuamente nuevas actividades de evaluación, -simples o fragmentarias, múltiples o complejas- que, teóricamente han de proporcionar informes individuales a efectos de complemento de productividad, de promoción y/o de administración de recursos. Dichas actividades pueden dirigirse a obtener información del profesional con el objetivo de rendir cuentas ante la institución (evaluación sumativa o *accountability*) o pueden centrarse en la orientación y asistencia de personas, de manera permanente y crítica, para mejorar el desarrollo global de su carrera profesional (evaluación formativa o *appraisal*).

El siguiente cuadro explica estas dos tipologías de evaluación:

	Sumativa	Formativa
Objetivos de la evaluación	Juicios de valor para tomar	Feedback para cambiar y

	decisiones acerca de la carrera profesional	mejorar
Fuentes de la evaluación	Clientes, colegas, expertos	Clientes, colegas, expertos, uno mismo
Rol del evaluador	Juez que decide sobre el mérito de la actuación profesional	Consultor o mentor que ofrece feedback para comprender y mejorar
Proceso de evaluación	Fotografía, instantánea en el tiempo	Cambio y crecimiento a lo largo de la carrera
Estrategias de evaluación	Acreditación, indicadores de rendimiento, revisión por expertos	Revisión de programas, revisión por parejas (<i>peer review</i>), autoevaluación, evaluación interna
Instrumentos de evaluación	Cuestionarios de evaluación institucional y de evaluación del desarrollo profesional, observación, entrevistas	Cuestionarios de evaluación y autoevaluación profesional, portafolios, observación

Cuadro 1. Evaluación formativa y sumativa del desarrollo profesional

Estrategias de evaluación del desarrollo profesional:

Si el modelo de evaluación del desarrollo profesional se dirige a la rendición de cuentas (dimensión sumativa) se suelen utilizar las siguientes estrategias:

- **la acreditación:** proceso mediante el cual la persona facilita la información sobre su actividad a un comité externo con el objetivo de evaluar y emitir un juicio público a partir de unos estándares. Centra su atención en los *inputs* como garantía de calidad de los *outputs*. Por lo tanto, tiene una orientación hacia la eficacia.
- los **indicadores de rendimiento:** en todo proceso de evaluación externa, el papel de los datos cuantificados fiables y objetivos son imprescindibles. Informan operativamente sobre el funcionamiento de las personas e instituciones y sobre su eficacia. Generalmente, se utiliza esta evaluación para distribuir recursos.
- **la revisión por expertos:** evaluación externa basada en el juicio de expertos. Es una evaluación que se lleva a cabo bien a petición de la institución o como consecuencia del modelo adoptado (evaluación externa). Puede comprender tanto el análisis de un lugar de trabajo, un área de trabajo o servicio, o la globalidad de la institución (auditoria). En función si se utiliza para rendir cuentas o formar permanente a los profesionales, puede entenderse como una estrategia evaluativa sumativa o bien formativa.

Si se persigue obtener información para el cambio y la mejora del desarrollo profesional e institucional (dimensión formativa), las estrategias más pertinentes son:

- **la revisión de programas:** consiste en la evaluación que comprende los programas en los que una persona ha participado, poniendo énfasis en los procesos como estrategia de mejora constante de la calidad. Es, en definitiva, el origen de la autoevaluación o la evaluación interna.
- **la revisión por parejas:** se basa en la evaluación de la planificación, coordinación y desarrollo del trabajo en colaboración con un/a compañero/a.

- la **autoevaluación**: es el proceso mediante el cual los diferentes estamentos de la comunidad institucional analiza y valora su realidad y elabora un informe. A título individual, la autoevaluación refleja una opinión y valoración de la propia actuación profesional.

- la **evaluación interna**: se basa en la revisión de los principales procedimientos internos de la institución y de los grupos de trabajo.

Con el fin de garantizar una evaluación del desarrollo profesional objetivable, habitualmente se usan estrategias sumativas y formativas.

Instrumentos de evaluación y autoevaluación profesional:

Este taller tiene como objetivo conocer algunos instrumentos de evaluación y autoevaluación centrados en la mejora continua de la labor docente como práctica profesional. Concretamente presentamos dos instrumentos:

a) una encuesta, utilizada extensamente en la universidad para evaluar la docencia de los profesores, y que se entiende como un instrumento de evaluación y autoevaluación de la actuación profesional (Students' Evaluation of Educational Quality o SEEQ).

b) el portafolios o instrumento para la evaluación continuada del desarrollo profesional.

a) El Students' Evaluation of Educational Quality o SEEQ

La encuesta docente (cuestionario para recoger la opinión de los alumnos sobre los profesores y las asignaturas) puede ser un instrumento útil para la evaluación de la docencia. La encuesta SEEQ (Students' Evaluation of Educational Quality), debida a Marsh, es un cuestionario muy adecuado como motor de un proceso de evaluación formativa. Las razones son:

- Es muy usado en todo el mundo (lo cual permite comparaciones con otras instituciones)
- Reúne buenas características psicométricas (fiabilidad, validez, consistencia interna, etc.).
- Proporciona información sobre 9 aspectos distintos de la docencia (lo cual permite identificar con precisión puntos fuertes y puntos débiles). Los aspectos a evaluar son: aprendizaje, entusiasmo, organización, interacción con el grupo, actitud personal, contenido, exámenes, trabajos del curso, carga y dificultad del trabajo asignado.
- Existen abundantes materiales específicamente diseñados para ayudar a la mejora en cualquier de los 9 aspectos representados en el cuestionario.

Las universidades que utilizan este instrumento procuran promocionar un proceso de mejora continuada de la docencia consistente en:

1. Pasar la encuesta SEEQ en la propia asignatura al final del cuatrimestre
2. Analizar los datos e identificar puntos fuertes y débiles
3. Seleccionar uno o dos puntos débiles para mejorar en el cuatrimestre siguiente
4. Trazar un plan de mejora
5. Llevar a cabo el plan de mejora
6. Volver a pasar la encuesta SEEQ al final del cuatrimestre para analizar el impacto de las mejoras introducidas

En apoyo al proceso de mejora continuada descrito antes, algunas universidades (por ejemplo la Universidad Politécnica de Catalunya) han puesto en marcha *un servicio vía web y una actividad formativa*, que se describen brevemente a continuación.

- El *servicio vía web* consiste en una página web que contiene los siguientes elementos:
 - El propio cuestionario SEEQ, que puede ser impreso por el profesor interesado en usarlo.
 - Instrucciones y recomendaciones sobre el proceso de mejora continuada.
 - Una aplicación que permite cómodamente procesar los resultados de la encuesta (se requieren aproximadamente 30' para introducir los datos de los cuestionarios de 100 alumnos). La aplicación genera un informe con medias y desviaciones para cada una de las preguntas del cuestionario.
 - Una recopilación de materiales de ayuda para establecer planes de mejora, para cada uno de los aspectos representados en el cuestionario.

El servicio permite a cualquier profesor entrar en el ciclo de mejora de forma anónima. No obstante, se recomienda compartir los planes trazados con otros compañeros que puedan ayudar a mejorarlos. Para facilitar este proceso de discusión entre compañeros, se pone en marcha una actividad formativa.

- El propósito de la *actividad formativa* es crear un escenario en el que los profesores involucrados en la mejora de su asignatura mediante el SEEQ puedan compartir sus experiencias y enriquecerlas mutuamente.

La actividad formativa se inicia cada cuatrimestre, cuando faltan algunas semanas para la finalización de las clases. Los profesores inscritos deben seguir el ciclo de mejora descrito antes, pero ahora deben documentar los diferentes pasos y hacer públicos esos documentos para que el resto de compañeros de la actividad formativa puedan hacer comentarios. Además, la actividad se apoya en alguna reunión presencial en la que los participantes pueden discutir cara a cara sus casos.

En particular, los puntos del proceso en los que se produce una interacción entre los participantes son:

- Después de analizar los datos del cuestionario y antes de empezar el nuevo cuatrimestre, cada participante hace público (en una intranet) un informe preliminar identificando:
 1. Puntos fuertes (para los participantes puede ser útil saber los puntos fuertes de los compañeros)
 2. Puntos débiles que van a abordarse en el siguiente cuatrimestre
 3. Un plan preliminar, con una justificación de por qué el plan va a mejorar los puntos débiles.

Los participantes se organizan en grupos de tres o cuatro (por ejemplo, en función de los temas que desean abordar en sus planes de mejora). Cada participante debe comentar (también a través de la intranet) el informe preliminar de cada uno de sus compañeros de grupo.

- Al inicio del cuatrimestre, se organiza una reunión presencial en la que los participantes, también por grupos, pueden discutir cara a cara sus planes. De nuevo, el propósito de la reunión es que cada participante pueda someter sus planes a la crítica constructiva de los compañeros.

- Al final del cuatrimestre, después de analizar los nuevos datos del SEEQ, cada participante debe elaborar y hacer público en la Intranet un informe analizando el impacto de los planes en los resultados de la encuesta. Este informe será de nuevo comentado por varios compañeros del programa formativo.

El mero hecho de que la encuesta que se use para la evaluación sumativa y formativa puede reportar una mejora significativa de la situación, incluso aunque no varíe significativamente el uso que se haga de los resultados (clasificación de los profesores en función de los resultados de la encuesta). En el caso de la UPC, se estudió la posibilidad de utilizar la encuesta SEEQ también para la evaluación sumativa. Los beneficios serían dobles:

- Los profesores implicados en un proceso de mejora continuada verían reflejados sus esfuerzos en una mejora de los resultados de la evaluación institucional de su actividad docente.
- Los profesores con resultados insatisfactorios en la evaluación institucional tendrían a su disposición servicios y actividades formativas dirigidas específicamente a ayudarle a mejorar los resultados de su evaluación.

Con el fin de adoptar el SEEQ como instrumento de evaluación sumativa, el Gabinet de Planificació i Avaluació (GPA) realizó un estudio piloto a partir de una muestra de 73 grupos de clase. El estudio permitió comprobar que:

- La encuesta SEEQ es válida y fiable en el contexto de la docencia que se imparte en la UPC
- Los resultados pueden equipararse a los de la encuesta que se estaba usando hasta el momento (es decir, los profesores “buenos” lo son con ambas encuestas)
- Los resultados no presentan sesgos importantes en función del tipo de asignatura, tamaño de los grupos, etc.

Sería deseable que los juicios de valor sobre la actividad docente de los profesores se emitan no sólo en función de los datos de la encuesta sino también en función de las acciones que el profesor implicado a emprendido a partir de esos datos. En otras palabras, un profesor con resultados no plenamente satisfactorios pero que está implicado en un proceso bien documentado de mejora (como los descritos antes) debería ser evaluado de forma satisfactoria. Ello se puede conseguir utilizando la misma encuesta tanto para la mejora docente como para la evaluación del profesorado.

Esta propuesta no es más que un modesto paso en el camino que conduce al uso del portafolio como instrumento de evaluación del desarrollo profesional. Un portafolio docente es la recopilación ordenada de los materiales que, a criterio del profesor, ponen de manifiesto la calidad de su actividad docente. El portafolio docente puede incluir los resultados de la encuesta SEEQ, o de cualquier otra que se adapte mejor a las características de su propia docencia (siempre y cuando el instrumento usado reúna garantías de fiabilidad, validez, etc.).

Naturalmente, la adopción de un sistema de evaluación basado en el portafolio docente representa un mayor esfuerzo por parte de los profesores (que deben documentar mejor su actividad docente) y de la institución, que debe dedicar un tiempo a juzgar los contenidos de los documentos generados. Un esfuerzo similar al que, de forma comúnmente aceptada, se emplea para la evaluación de la actividad investigadora.

a) El portfolio o carpeta docente

El portafolio o carpeta es un instrumento que permite documentar evidencias que en conjunto informan del abasto y calidad de la actuación profesional de un individuo para reflexionar y mejorarla, así como promocionarse en su carrera profesional. El portafolio, que en su versión en papel no debería exceder las 10 páginas, resume los principales logros y fortalezas del autor en cuanto a su labor docente, y aporta las principales evidencias en las que se apoya para realizar tal valoración.

El portafolio se utiliza en el contexto universitario como instrumento de autoevaluación del profesor con el objetivo de definir sus objetivos docentes y revisar sus estrategias metodológicas y de evaluación, así como la tarea realizada por parte de sus estudiantes con el fin de comprobar si ha conseguido sus objetivos. Refleja la actuación docente de un profesor universitario y ofrece una visión global del profesor en un formato breve y fácil de leer. Se trata, en definitiva, de un currículum docente documentado que se utiliza para mejorar y evaluar la calidad docente.

Un profesor puede elaborar su portafolio para:

- documentar como su docencia ha evolucionado a lo largo de la carrera profesional
- demostrar su eficiencia docente en situaciones de promoción
- compartir su experiencia con profesores más jóvenes ofreciendo consejos docentes
- presentarse a premios o ayudas relacionadas con la mejora de la docencia
- dejar por escrito en el departamento un legado para el beneficio de generaciones futuras

Las evidencias más habituales que encontramos en un portafolio docente se incluyen en el cuadro 2:

DOCENCIA	Evaluaciones de los estudiantes sobre la docencia Listado de cursos impartidos y su contenido Descripción de materiales del curso Actividades para la mejora de la docencia Declaraciones de colegas Innovaciones y su evaluación Comentarios de estudiantes sobre el curso Supervisión de trabajos de investigación, tesis y proyectos Ejemplos de trabajos de estudiantes
INVESTIGACIÓN	Publicaciones relacionadas con la docencia Proyectos de mejora Proyectos de innovación docente Investigaciones sobre docencia
GESTIÓN	Listado de cargos docentes Participación en comisiones docentes Participación en comisiones de acreditación de titulaciones, programas Coordinación de proyectos, programas (prácticums, universidad-empresa, ERASMUS...) Otras responsabilidades docentes
OTRAS	Formación pedagógica continuada

Cuadro 2. Currículum docente documentado

Los componentes de un portafolio docente pueden concretarse de la siguiente manera:

1. Breve bibliografía para contextualizar (universidad, facultad, departamento, área de conocimiento, asignaturas que habitualmente imparte)
2. Descripción de responsabilidades docentes (listado de cursos impartidos durante los últimos años y breve descripción de sus objetivos y matrícula, tesinas y tesis de estudiantes tutorizadas, participación en comisiones docentes)
3. Descripción de materiales de los cursos (programa, dossier, trabajos de estudiantes)
4. Formulación de la propia filosofía docente (creencias propias sobre la docencia, la puesta en práctica de dichas creencias)
5. Objetivos docentes, estrategias metodológicas y de evaluación (estilo docente, estrategias para los alumnos con dificultades de aprendizaje, estrategias que han funcionado, cambios en el estilo y razones del cambio, relación entre el programa y los intereses de los estudiantes)
6. Evidencias de los estudiantes (resúmenes o informes de evaluaciones docentes recientes, cartas de estudiantes y ex-alumnos, proporción de alumnos que siguen estudiantes de tercer ciclo)
7. Actividades de desarrollo profesional o formación continuada relacionadas con la docencia y esfuerzo por mejorar (talleres, cursos de formación inicial o continuada, revisiones de programas, innovaciones en docencia, supervisión de asignaturas entre profesores de la misma o distinta área de conocimiento, titulación, departamento o universidad, mentorización)
8. Otras evidencias de docencia efectiva (comentarios de compañeros, del director/a de departamento, evidencias demostrables o que uno piensa recoger en el futuro)
9. Planes futuros (objetivos docentes a corto, medio y largo plazo)
10. Apéndice.

Habitualmente el portafolios se presenta en formato papel. No obstante, a medida que las clases están mejor equipadas desde el punto de vista tecnológico y cada vez se hace un uso más extendido de los materiales multimedia y interactivos en las aulas, los portafolios tienden a ampliarse con material de apoyo electrónico. Se anima a la presentación de portafolios electrónicos organizados en una página web con un índice detallado pero a la vez conciso.

La preparación de un portafolio profesional implica reflexionar sobre la eficacia y los resultados de la actuación profesional, representando un primer paso hacia el cambio y la mejora. El portafolio es un instrumento de autoevaluación y evaluación subjetivo, por lo que su evaluación será fruto del juicio de los evaluadores. Es recomendable que el portafolio haga énfasis no solo en los logros sino también en los esfuerzos realizados para mejorar la práctica. No obstante, a mejores evidencias, decisiones más válidas y fiables.

Algunos de los criterios de evaluación de un portafolio docente consideran la inclusión de:

- **información actual**
- **equilibrio** entre la información aportada por el profesor, compañeros y alumnos

- **coherencia** entre los diferentes componentes del portafolio
- **coherencia** con las prioridades y objetivos del departamento y la institución
- **coexistencia** entre documentación válida y datos que lo demuestran
- **fuentes de información** que ofrezcan una valoración objetiva y variada
- **evidencia** de un interés por el desarrollo profesional, la mejora y la investigación en docencia
- **revelación**, a través de los trabajos de los estudiantes, de un método docente eficaz
- **redacción** clara y comprensiva.

El modelo de evaluación del desarrollo docente del profesorado que se utiliza ampliamente en las universidades del Estado Español obedece a una visión cuantitativa de los resultados de la actuación del profesor centrados principalmente en la opinión de los estudiantes sobre la docencia a partir de una encuesta docente. Se trata de un modelo limitado puesto que la información indica únicamente el grado de satisfacción de los estudiantes. Una concepción más amplia de la evaluación del desarrollo profesional debería incluir, además de dicha evaluación de los alumnos, la evaluación por parte de responsables académicos, la evaluación por parte de colegas, la autoevaluación del profesor y la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

Los cambios en la legislación universitaria y la adaptación a las tendencias de promoción e intercambio entre las universidades europeas están sugiriendo nuevos enfoques de evaluación. Las universidades españolas están estudiando nuevas normativas de evaluación individual del profesorado que den información al profesorado y a la universidad de la posibilidad de optar al complemento autonómico docente. De entre los elementos que se pueden valorar en la evaluación del personal docente se incluye:

- el encargo docente (docencia reglada, diversidad de materias y ciclos, actividades en tercer ciclo...),
- la valoración de la actividad docente (a través de un autoinforme, un informe del centro, un informe del departamento y la satisfacción de los estudiantes),
- la innovación docente (metodología, proyectos de innovación, elaboración de materiales, premios institucionales, participación en seminarios, cursos...),
- la calidad y la planificación docente (comités y procesos de mejora, comités de evaluación, transición al espacio europeo, proyectos estratégicos...), y
- las actividades complementarias (en gestión, investigación y transferencia).

Dada esta una visión más amplia de la evaluación del profesor que se sitúa en la línea de la evaluación mediante portafolios (aunque con finalidad sumativa), podría observarse el portafolio docente como un instrumento válido para documentar evidencias de la calidad docente. A efectos de usarlo para tomar decisiones acerca de la promoción del profesorado deberían darse, a lo menos, los siguientes requisitos: una política clara de apoyo a la evaluación comprensiva del docente por parte de la Comunidad Autónoma; una política institucional sobre el uso del portafolio; unos objetivos y criterios departamentales acerca de la buena docencia, formación y asesoramiento para aquellos que los preparan, y comisiones de evaluadores con experiencia en interpretarlos.

Mònica Feixas	Miguel Valero
Professora Ajudant	Director Escola Politècnica Superior de Castelldefels
Departament de Pedagogia Aplicada Edifici G-6 / 247 08193- Bellaterra (Cerdanyola del Vallès)	Escola Politècnica Superior de Castelldefels Avda. del Canal Olímpic, s/n 08860 - Castelldefels
Tel. 93-581 1619 Fax. 93-581 3052	Tel. 93-413 7106 Fax. 93-413 7007
monica.feixas@uab.es	miguel.valero@upc.es
Universitat Autònoma de Barcelona	Universitat Politècnica de Catalunya