Descargado el: 28-11-2026 ISSN 1727-897X

ARTÍCULO DE REVISIÓN PEDAGÓGICA

Sistema de evaluación docente mediante el modelo 360 grados y el portafolio electrónico

Teacher Evaluation System through the 360 Degree Model and the Electronic Portfolio

Francisco Obando Freire[1] Raúl López Fernández[2] Diego Luna Álvarez[3] Enrique Luna Álvarez[3] Walter Luna Álvarez[3] Raúl Alpizar Fernández[2]

[1] Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Guayaquil, Ecuador
[2] Universidad Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos, Cienfuegos, Cuba
[3] Universidad Metropolitana, Ecuador

Cómo citar este artículo:
Obando-Freire F, López-Fernández R, Luna-Álvarez D, Luna-Álvarez E, Luna-Álvarez W, Alpizar-Fernández R. Sistema de evaluación docente mediante el modelo 360 grados y el portafolio electrónico. **Medisur** [revista en Internet]. 2014 [citado 2026 Nov 28]; 12(1):[aprox. 5 p.]. Disponible en: https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/2749

Resumen

Los modelos de evaluación del desempeño docente deben estar acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y ser el medio más eficaz para el desarrollo profesional de los profesores universitarios. El objetivo de este trabajo es analizar el modelo 360 grados enfatizando en la utilización de las plataformas gestoras. Para la realización de este trabajo se realizó una revisión bibliográfica sobre el objeto de estudio. El modelo permite evaluar a los docentes desde cuatro dimensiones: autoevaluación, evaluación por parte de estudiantes, evaluación por pares y mediante portafolios electrónico del docente. Se concluye que una evaluación sistemática e integral, permite el desarrollo docente, lo cual reporta beneficios a los estudiantes de la educación superior.

Palabras clave: docentes, evaluación, educación superior, desarrollo tecnológico, universidades

Abstract

Models for teacher evaluation should be in line with advances in science and technology, and constitute the most effective means for professional development of university teachers. This paper aims to analyze the 360 degree model, emphasizing the use of management platforms. A literature review on the subject of study was conducted. The model allows evaluating teachers according to four dimensions: self-assessment, assessment by students, peer assessment and teacher's electronic portfolios. It is concluded that a systematic and comprehensive evaluation results in teacher's development, which benefits higher education students.

Key words: faculty, evaluation, education, higher, technological development, universities

Aprobado: 2014-04-11 13:31:15

Correspondencia: Francisco Obando Freire. Universidad de Guayaquil. Ecuador rlopez@ucf.edu.cu

INTRODUCCIÓN

La educación es uno de los medios más apropiados para facilitar la consolidación de regímenes democráticos que contribuyan a la erradicación de las desigualdades políticas, sociales, económicas y culturales. La educación contribuye a la construcción, transformación y replanteamiento del sistema de creencias y valores sociales y a la revalorización de las culturas del país, a partir del reconocimiento de la importancia de las prácticas sociales y de la memoria colectiva para el logro de los desafíos comunes de una nación.[1]

Teniendo esta premisa, corresponde a los docentes la responsabilidad de brindar la mejor oferta a los estudiantes con el fin de desarrollar en ellos las capacidades y potencialidades sociales, humanas, críticas, entre otras.

Los docentes universitarios se encuentran inmersos en una sociedad del conocimiento y de la información cada vez más exigente. El incremento en proporción geométrica en el volumen de datos, ha logrado que las estructuras de las disciplinas profesionales sean cada día más complejas y que se haya llegado a un punto de crisis ante las demandas de las dinámicas globalizadoras interdisciplinares y transdisciplinares. La sociedad del futuro se perfila con un alto nivel de requerimientos, desafíos y retos, los cuales deben ser asumidos por los docentes con responsabilidad; estos también deben estar preparados para los cambios que suceden cada segundo en el mundo.

Para lograr una educación de calidad se requiere formar docentes de excelencia. En este sentido, una de las recomendaciones de la UNESCO es la de optimizar los sistemas de formación y evaluación docentes y de esta manera fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad con los cambios educativos.

La gestión del desempeño docente es una forma de identificar las necesidades y potencialidades de los maestros y de establecer las estrategias de superación en las competencias genéricas y específicas que demanden de un acompañamiento permanente y significativo para el desarrollo profesional. La probabilidad de transformar nuestra realidad educativa, depende de la capacidad de todos los actores de las unidades educativas para autoevaluar sus roles en el contexto de sus desempeños. El problema que motivó la investigación es cómo contribuir a la sistematicidad de la calidad educativa desde la perspectiva del docente. El objetivo de este trabajo es analizar el modelo 360 grados enfatizando en la utilización de las plataformas gestoras.

DESARROLLO

Modelo de evaluación en 360 grados

La evaluación docente busca perfeccionar al profesorado por medio del desarrollo de procesos de reflexión crítica y autocrítica, a través de formas establecidas de analizar el desempeño docente. Permite analizar el comportamiento y conducta del profesor, y lo motiva hacia la adaptación de innovaciones educativas, al intentar conseguir una utilidad efectiva del proceso como recurso de promoción y perfeccionamiento docente.

La propuesta de un sistema de gestión del desempeño docente, pretende evaluar a los profesores de una forma integral, tomando como base los siguientes componentes: evaluación por autoridades académicas, evaluación por parte de los estudiantes, autoevaluación, evaluación por pares académicos y por último, aprovechando las plataformas gestoras, elaboración del portafolios electrónico. Con estos cuatro componentes se cumple con el modelo de evaluación de 360 grados y se permitirá el desarrollo profesional docente en beneficio de todos los estudiantes.

El modelo de gestión del desempeño docente por 360 grados, es un modelo sistémico basado en estándares internacionales, que se aplica en Estados Unidos, Europa, Asia e Iberoamérica. Este modelo, aceptado universalmente, cambia solamente en su aplicación, al establecerse indicadores de acuerdo a los ámbitos a evaluar, es decir, hay que contextualizarlo, como ocurre en todas las investigaciones pedagógicas en las cuales no es posible transferir los resultados de un recinto escolar a otro. Estos indicadores se basan en las características particulares de cada país. Si bien es cierto que los estándares son iguales para todos los sistemas de evaluación y acreditación, no es así con los indicadores, que son construidos de acuerdo a la realidad de cada nación.

El modelo 360 grados propicia al profesor el acompañamiento necesario a fin de potenciar sus fortalezas, brindándole estímulos, procesos de retroalimentación y reflexión para optimizar su labor, emancipándose en su práctica

educativa.

Toda práctica docente no solo es evaluable, sino, perfectible, esto es que los maestros puedan desarrollar habilidades para un mejoramiento continuo de su perfil profesional a partir de su autovaloración y evaluación, a fin de que desarrollen acciones innovadoras en su gestión docente, que le permitan un desempeño pertinente y relevante, con equidad y excelencia.

El verdadero objetivo de la evaluación 360 grados es el desarrollo de la persona humana. El docente debe comprender el alcance de los indicadores del proceso de gestión de desempeño, reflexionar sobre los resultados, e incorporar los planes de mejoramiento a su diario accionar.[2]

Este modelo de evaluación permite al maestro ser apoyado desde varias instancias, a partir de su propia reflexión, en el proceso de autoevaluación, desde el análisis de evidencias de los coordinadores de ciclo, de área, y otros, en la evaluación de pares y desde la percepción de los estudiantes. Este modelo cubre los 360 grados que simbólicamente representan todas las vinculaciones relevantes en el proceso docente educativo.

La evolución de la gestión del desempeño ha pasado por diversos momentos, condicionados por las normativas legales laborales y el aporte de disciplinas como son la administración por objetivos, la administración situacional, el desarrollo organizacional, la administración de la calidad, la gestión del conocimiento, la gestión de competencias, el asesoramiento empresarial y el cuadro de mando integral. Estos aportes han permitido incorporar elementos importantes en el camino de obtener los rendimientos que el escenario emergente va demandando en las universidades del mundo.

La excelencia académica es una de las metas del proceso docente educativo. Si bien es cierto que el ámbito docente no es la única variable que incide en la calidad de la educación, no hay dudas que es el que tiene más peso, de tal manera que el desempeño docente es un determinante de la excelencia.

Formas de evaluación docente por el método 360 grados

A través de los años y de las experiencias adquiridas en las universidades, se han desarrollado formas de evaluación del desempeño docente. Una de ellas es el método de evaluación docente basado en la opinión de los estudiantes; esta forma tiene como centro las opiniones dadas por los estudiantes sobre el desempeño de su profesor, que usualmente son recopiladas a través de cuestionarios y luego son ampliamente utilizadas en las instituciones educativas. Finalmente, la información se da a conocer con el objetivo de orientar al personal docente en los elementos a mejorar.

Los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos (CEDA) son multidimensionales y unidimensionales; multidimensional porque acoge variables asociadas a la efectividad de la docencia; unidimensional porque comprende reactivos globales de evaluación del profesor y del curso. Los CEDA son elaborados de acuerdo a las habilidades genéricas de la enseñanza.

Entre las dificultades de los CEDA, se encuentra que los profesores que obtienen las calificaciones más altas son aquellos que dan altos puntajes a los alumnos y que exigen menos tareas y deberes; por tanto, muchas veces el alumnado no obtiene de este tipo de profesor los aprendizajes que requieren durante el curso. Otra de las dificultades está en la validez de los cuestionarios utilizados, tanto del contenido como del constructo que se evalúa.

Otra modalidad de evaluación es la que se efectúa por autoridades académicas; esta la realizan los coordinadores de área, académicos o el director de la carrera. Las opiniones son importantes para la evaluación integral e incluye la perspectiva institucional. Se puede considerar como una evaluación formativa[3] y sumativa, pues permite identificar las áreas de oportunidades brindando una retroalimentación de cómo es percibido el trabajo docente en función de las expectativas institucionales; también ayuda a tener una visión general acerca de si se lograron o no los objetivos que se trazaron al inicio del año. Los directivos pueden realizar observaciones o llevar controles sistemáticos de las tareas docentes; pero resulta difícil despojarse de la tensión y el rechazo inherentes a todo tipo de control o auditoría académica.

La forma de autoevaluación del profesor es el proceso por medio del cual ellos realizan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento, para obtener una valoración que deje como resultado

los puntos a mejorar dentro de su desenvolvimiento integral como docentes. Es decir, hay una reflexión sobre la propia práctica. La importancia de que el profesor evalúe su propio trabajo, radica en que esto favorece el perfeccionamiento de su ejercicio como docente, lo hace acercarse a la relación de su enseñanza con el aprendizaje de sus alumnos.

La evaluación por pares es determinante para que la evaluación sea integral. Puede ser formal o informal. La primera, se refiere a las visitas y observaciones que se realizan dentro del salón de clase con el fin de análisis y mejoramiento de la práctica docente; para ello se utilizan instrumentos guía para la observación que deben contener tanto preguntas con respuesta en una escala predefinida, como opiniones abiertas de los colegas o pares. Los pares son conformados por los académicos que dirigen coordinaciones, áreas o ciclos y uno de los profesores más antiguos o con mayor pericia en el campo de estudio.

El arbitraje es un método que se utiliza para evaluar la calidad y valor científico de trabajos escritos o de otro tipo. Sería más apropiado hablar de una revisión comunitaria o común, ya que los revisores del trabajo son autores que están en igual rango. Este es el origen de la evaluación por pares. Desde el punto de vista de docencia, la evaluación por pares hará referencia a un método que, por medio de un protocolo, somete a evaluación la calidad de las asignaturas impartidas así como a sus estudiantes y profesores, para encontrar los puntos fuertes de cada uno y las áreas que se deberán mejorar.

En general, el proceso se dividirá en una serie de pasos: planificación e inicio del proceso de evaluación por pares, redacción de material o informe de la asignatura por parte de su responsable, estudio del material o informe por parte del evaluador, entrevista del evaluador con alumnos que cursaron la asignatura, primer informe del evaluador, entrevista al evaluador y al evaluado, último informe del proceso de evaluación, reunión de autoevaluación del proceso de evaluación y aplicación de los resultados del proceso de evaluación en la nueva revisión del plan de calidad para la asignatura.

La evaluación del profesor por parte de sus compañeros es una práctica antigua, sin embargo, se ha tendido a valorar cualidades personales como los conocimientos o la dicción, pero raramente se dirige la atención a la calidad de su actuación docente. La evaluación docente debe estar encaminada a un cambio de tipo cualitativo, y esto se logra por medio de la reflexión de la práctica docente conjuntamente con la opinión de otros colegas o pares.

En este procedimiento de evaluación se da un juicio de los profesores sobre el desempeño de sus compañeros o coevaluación. La evaluación por pares tiene como principio el hecho de que los pares son expertos en el campo de la enseñanza y disciplina, lo que permite realizar una evaluación objetiva; por otro lado, los colegas tienen experiencia, prioridades y valores similares, lo que facilita el proceso de evaluación. Cuando la evaluación por pares se realiza con personas que conozcan a detalle el campo profesional del profesor, el proceso se lleva con mayores ventajas, ecuanimidad y objetividad.

Las ventajas de la evaluación de pares, en comparación con otros modelos, radican en que ofrece información relevante sobre el desempeño docente, que en general, no puede ser proporcionada por la opinión de los alumnos, tales como la pertinencia del uso de métodos didácticos para una determinada disciplina. Además, la evaluación por pares puede ser utilizada como diagnóstico, o tener carácter formativo o sumativo.

De la misma manera puede contribuir a impulsar la realización profesional del docente, la autonomía y la colaboración entre colegas. Es una alternativa de reflexión y de mejora de la realidad. La evaluación docente no debe de considerarse como una vigilancia jerárquica que controle las actividades docentes, sino como una oportunidad para fomentar y fortalecer el perfeccionamiento y a partir de esto, generar políticas educativas que contribuyan al mejoramiento educativo y para ello se requiere de un sistema de evaluación objetivo, profundo y justo.[4]

Para que el proceso sea efectivo debe ser sistemático. Se requiere establecer y preservar los estándares, es decir, debe realizarse continuamente con los mismos indicadores de calidad y se debe retroalimentar oportunamente al profesor. Cuando este tipo de evaluación es llevada a cabo por un comité revisor, debe considerarse el suficiente tiempo para que los pares revisen toda la documentación y sean lo más objetivos posible.[5] Otra desventaja es cuando existen muchos profesores visitantes y no se puede realizar la evaluación de una

manera sistemática.

El portafolios docente

La evaluación a través de portafolios, se refiere a todos aquellos materiales elaborados o utilizados por el profesor para el desempeño docente. Este tipo de evaluación lleva consigo una cultura de autoanálisis, registro y buena organización de materiales, métodos y experiencias por parte de los docentes. Aunque el portafolio no se originó en los ámbitos de la educación, al introducirse de manera sistemática en las escuelas, colegio y universidades, ha tomado gran importancia. El término portafolios presenta varias acepciones; portafolios viene de la palabra francesa *portefeuille*, que designa a la maleta de mano que sirve para llevar libros y documentos. Se encuentra el portafolios como un documento personal promovido por el Consejo de Europa, que los aprendices de lenguas registran en él sus experiencias sobre el aprendizaje de esas lenguas y culturas.

También están los portafolios de profesionales del mundo de las artes, tales como fotógrafos, arquitectos, diseñadores gráficos, entre otros. En educación, portafolios docente se entiende como una colección que muestra el aprendizaje, conocimiento y desarrollo.[6]

El portafolios del profesor ofrece un razonamiento crítico sobre su actividad docente, también puede funcionar como una herramienta para la evaluación por pares, ofreciendo así intercambio de experiencias y nuevas maneras de diseñarlo. Entre las funciones del portafolios docente, se destaca la reflexión sobre el quehacer docente, es decir, en base al portafolios docente, promover la discusión profesional sobre procedimientos de enseñanza, y sobre todo un proceso de reflexión permanente y sistémica.

En la evaluación por portafolios se quiere, de una manera innovadora, asegurar la posibilidad de una enseñanza de calidad, estimulando el contacto alumno-profesor-compañeros de clases-familia; desarrollar la reciprocidad y cooperación entre estudiantes, estimular un aprendizaje activo, proporcionando una retroalimentación a tiempo, comunicación y conocimiento de las aspiraciones de los estudiantes, respetando los diversos talentos y formas de aprendizaje.

Este tipo de evaluación busca descubrir a los llamados profesores efectivos, es decir, aquellos que tienen interés y entusiasmo porque los estudiantes aprendan; busca encontrar a aquellos profesores proactivos, capaces de reconocer y respetar las diferencias individuales y que promuevan el aprendizaje independiente, pero colaborativo, cooperativo, continuo y con gran capacidad para la autocrítica.

El portafolios tiene como clave fomentar la reflexión, es decir, ser consciente del sistema de creencias propio, y explicar el conocimiento tácito y compartirlo. El portafolios permite dar un sentido a lo que se hace, reajustar el sistema de creencias con la experiencia propia pasada y con las reflexiones que hacen otros; permite realizar la construcción de una identidad concreta del tipo de profesor que se necesita ser e intenta reproducirla en las actividades diarias.

La utilidad del portafolios docente es recoger, presentar evidencias con datos concretos sobre la efectividad de la enseñanza, ayudar a reflexionar sobre aquellas áreas de la enseñanza que necesitan ser mejoradas; el portafolios permite conocer cómo ha evolucionado la enseñanza en el tiempo, los materiales de enseñanza que se prepararan para la efectividad del proceso docente educativo.

Portafolios electrónico

Es una herramienta virtual que permite a los estudiantes y profesores almacenar material informativo, evidencias de sus aportes, mejoras y/o logros, así como sus falencias y las sugerencias para las mejoras. En estos portafolios, los estudiantes podrán reflejar su aprendizaje, se comunicarán de una mejor manera con sus instructores y podrán mostrar ejemplos de su trabajo a empleadores potenciales, padres de familia, compañeros y profesores. Todo ello forma parte de la comunicación asincrónica y sincrónica, pues los límites se pierden en recursos como este.[7] Los profesores compartirán métodos de enseñanza para obtener mejores técnicas pedagógicas, reflexionarán sobre sus prácticas docentes, y contarán con un sistema de evaluación más completo, que además facilite la administración de los materiales desarrollados; con la ventaja de que todos los materiales son auténticos, debido a que se desarrollan en base a la experiencia personal y la autoreflexión.

El portafolios electrónico es llamado también webfolio o portafolios multimedia.[8] Contiene la

misma información que un portafolio educativo tradicional, pero en este caso el material es presentado en formato digital y puesto en la web o en una plataforma. El portafolios electrónico es una herramienta que sirve para tener evidencia y evaluar el desarrollo del individuo, de sus competencias, lo que permite motivar al estudiante con su propia enseñanza y enrumbar sus estrategias de aprendizajes; al mismo tiempo, se conoce el proceso dual de aprendizaje y las fortalezas o debilidades del docente en su rol de facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje.

Si se realizara una mirada general hacia los métodos evaluativos que se han mencionado hasta aquí, y que forman parte del modelo 360 grados, o sea, los CEDA, la evaluación por autoridades académicas, la autoevaluación, la evaluación a través de portafolios, la evaluación por pares y el portafolios electrónico, se pude evaluar que todos tienen sus ventajas y desventajas; que la utilización aislada de uno de ellos no garantizaría una adecuada y válida evaluación del docente, por lo que se propone la combinación de ellos, e incluso, lo ideal es lograr, armónicamente, la utilización de todos.

CONCLUSIONES

La propuesta de un sistema de gestión del desempeño docente, pretende evaluar a los profesores de forma integral, tomando como base cuatro componentes. La utilización separada de esos componentes, que a su vez son métodos que configuran el modelo 360 grados, no garantizaría una adecuada y válida evaluación del docente. Sería muy conveniente la utilización de todos ellos para lograr una evaluación de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Plan Nacional del Buen Vivir 2013-1017. Quito: SEMPLADES; 2013.

2. Alles MA. Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por Competencias. Santiago: Granica; 2009.

3. Avello Martínez R. La evaluación formativa en entornos virtuales de aprendizaje. In: III Taller La virtualización en la educación superior. La Habana: Editorial Universitaria; 2009.

4. Marí Mollá A. Diagnóstico Pedagógico: Un Modelo para la Intervención Psicopedagógica. Barcelona: Ariel; 2001.

5. Blanco A, Learreta B. Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior. Madrid: Ediciones Narcea; 2009.

6. Seldin P. El portafolio de enseñanza. Quito: Codeu; 2005.

7. López Fernández R, Gutiérrez Escobar M, Vázquez Cedeño S, Benet Rodríguez M, Tereñes Castellón C, Legrá Nápoles S. La evaluación en la educación a distancia en la búsqueda de un aprendizaje desarrollador. Medisur [revista en Internet]. 2012 [cited 16 Ene 2013] ; 10 (2): [aprox. 14p]. Available from: http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/1918/919.

8. Aguaded JI, López E, Jaén A. Portafolios electrónicos universitarios para una nueva metodología de enseñanza superior. Desarrollo de un material educativo multimedia (MEM). RUSC [revista en Internet]. 2013 [cited 16 Ene 2013] ; 10 (1): [aprox. 40p]. Available from: http://rusc.uoc.edu/ojs/index.php/rusc/article/view/v10n1-aguaded-lopez-jaen/v10n1-aguaded-lopez-jaen-es.