



ECOS DESDE LAS FACULTADES

UN ANÁLISIS DEL SISTEMA VIGENTE DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA PUCMM

Giovanni Heredia *

Este artículo está basado en las conclusiones de un estudio realizado sobre el Sistema de Evaluación Docente de la PUCMM, como requisito para obtener el título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos. En él se valora el actual sistema de evaluación docente a partir de la recolección de información de parte de estudiantes, profesores y directores de la Institución, mediante una metodología cualitativa de investigación. En este sentido, se abordan las principales opiniones externadas por estos participantes con relación al sistema de evaluación y se esbozan algunas sugerencias para su mejora.

Introducción

En el año 2006, como parte de los requisitos para obtener el título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos, realizamos una investigación sobre el Sistema de Evaluación Docente (SED) de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM). Nos propusimos analizar el sistema de evaluación profesoral vigente en aquel momento, que incluyera parte de los antecedentes del mismo; determinar cuáles objetivos se perseguían, a qué diseño respondía y qué dimensiones docentes estaban incluidas en sus instrumentos de medición. Por otro lado, se buscaba determinar cuáles dificultades se presentaban con más frecuencia al momento de planificar, implementar y retroalimentar a los evaluados.

El estudio se llevó a cabo bajo el modelo cualitativo de investigación. Se utilizaron técnicas como el grupo focal y las entrevistas a profundidad, dirigidas a directores, docentes, estudiantes y encargados del proceso de evaluación. A continuación se presentan los aspectos más relevantes del estudio.

Antecedentes del Sistema de Evaluación Docente

Evaluar a los docentes en la PUCMM es responsabilidad del Centro de Desarrollo Profesoral (CDP). Esta Unidad fue creada por la Institución en 1966 bajo el nombre de Programa de Superación del Profesorado (PSP). Su propósito esencial era contribuir con el desarrollo profesional y docente de

los profesores. En aquel momento, también se proporcionaban becas y se velaba por la calidad de vida del profesorado durante sus estudios en el extranjero.

Desde sus inicios, los directivos de la Universidad mostraron interés en fortalecer su cuerpo profesoral a través del Programa de Carrera Docente, el cual constituía una serie de niveles que indicaban la jerarquía en términos de antigüedad, prestigio y, por supuesto, de salarios. Este Programa, además de fomentar el bienestar de los profesores en cuanto a compensaciones y autorrealización personal, buscaba que la Institución asegurara la calidad de sus procesos, garantizara la eficiencia del profesorado y promoviera el desarrollo de la academia.

En la década de los setenta hubo una decisiva transformación del PSP, formalizándose su estructura y adquiriendo más relevancia dentro de la Universidad. Este crecimiento continuó en la década de los ochenta, siendo la evaluación docente muy importante para su consolidación.

En 1984, el Dr. Enrique Batista, experto en materia de educación, realizó un exhaustivo análisis del sistema de evaluación de la Universidad. A partir de su estudio sugirió que el mismo debía tener como función principal el mejoramiento docente y sólo como función secundaria la toma de decisiones sobre promoción salarial o cambio de rango. Además, determinó que era preciso llevar a cabo una labor sistemática de información

* Licenciado Psicología y Magíster en Gerencia de Recursos Humanos, por la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. Se ha desarrollado laboralmente en las áreas de Psicología Organizacional, Escolar y Clínica. Es el Director Académico de la Vicerrectoría de Postgrado en el Campus Santiago.

entre administradores, directores, profesores y estudiantes sobre la importancia de la evaluación y de la participación de la misma, con miras a recuperar la credibilidad del proceso, que, para ese momento, había disminuido entre estudiantes y profesores.

A partir de éstas y otras observaciones se modificaron los instrumentos y se replantearon algunas de las metas y aspectos logísticos de las evaluaciones. Sin embargo, muchas de las problemáticas planteadas en aquel momento aún tienen vigencia. Así, aspectos que fueron anteriormente abordados, como el desfase de los ítemes de los instrumentos, han cobrado de nuevo significación, por no haber revisiones recientes de los mismos.

Objetivos del Sistema de Evaluación Docente

En sus inicios, las evaluaciones procuraban proveer información para la promoción dentro del antiguo Programa de Carrera Docente. En aquel entonces, tanto los objetivos como los resultados que se esperaban estaban en consonancia. La Institución contaba con un mecanismo de levantamiento de información confiable y los docentes tenían un vehículo para que se registrara su nivel de cumplimiento contractual. Incluso, los profesores por asignatura podían solicitar entrada al programa, con la finalidad de cambiar su condición en la Universidad.

A pesar de encontrarse restringido el ingreso a la Carrera Docente, las evaluaciones al profesorado permanecieron con la finalidad de brindar información para la toma de decisiones de tipo administrativo, especialmente, las que tenían que ver con la contratación de profesores por asignatura. Además, se fortaleció

como objetivo la mejora y la calidad de la docencia. Sin embargo, todo lo planteado anteriormente no aparece actualmente definido en un manual de procedimientos o en un documento actualizado que establezca formalmente los objetivos que persiguen las evaluaciones.

Muchas de las dificultades que confronta el sistema vigente surgen como el resultado directo de la falta de especificación de sus objetivos. La discrepancia entre los resultados las expectativas de las diferentes poblaciones que intervienen en el proceso hace que disminuya la confianza y la motivación entre el estudiantado, que participa activamente.

Todos los informantes de este estudio parecen coincidir en que el objetivo principal de las evaluaciones debe ser el levantamiento sistemático de información relacionada con el desempeño docente. Pero existen diferencias de opinión en cuanto al uso que se le debería dar a los datos obtenidos. Desde el punto de vista administrativo, el objetivo primordial del SED ha sido obtener información confiable que apoye la gestión de salarios y los procesos de selección profesoral. La generalidad de los estudiantes entiende que las evaluaciones son una oportunidad para externar su inconformidad con algún profesor y que, de esa manera, se puedan tomar medidas hasta llegar a la última consecuencia, que es su separación de la práctica docente.

Diseño del Sistema de Evaluación Docente

Un diseño constituye un plan o una estrategia que se concibe para obtener los resultados o la información que se desea (Hernández Sampieri, 2003). El diseño del SED responde al modelo cuantitativo de investigación, en el que las informaciones



son obtenidas a través de instrumentos con ítemes cerrados para facilitar su posterior cuantificación. Se obtienen las opiniones de los estudiantes con respecto a una serie de dimensiones del profesorado a través de ítemes construidos en escala Likert, en su mayoría en dirección positiva; esto significa que los enunciados están orientados hacia ese lado de la dimensión. Por ejemplo: comunica los resultados de las evaluaciones a tiempo, trata con respeto y honestidad al estudiante, etc.

Este tipo de diseño es ideal para situaciones en las cuales se necesita reunir datos de un gran número de sujetos y que los resultados obtenidos puedan ser tabulados de manera ágil y precisa. Dada la gran cantidad de profesores y grupos con los cuales hay que trabajar, el mismo resulta muy pertinente. La evaluación tradicional utiliza el paradigma cuantitativo, con cuestionarios confeccionados por las propias universidades y donde su aplicación es responsabilidad de unidades especiales dentro de las mismas y por vicerrectorados del profesorado (Muñoz, 2002).

Tal como mencionamos anteriormente, el SED de la PUCMM toma al estudiantado como fuente de recolección de la información, lo cual constituye uno de los aspectos más controversiales en materia de evaluación docente. El hecho de ser evaluado por los alumnos despierta temor en muchos profesores debido a que no confían en la capacidad de éstos para realizar evaluaciones objetivas sobre su desempeño, independientemente de sus resultados particulares y de las represalias que puedan tomar debido a lo riguroso de la evaluación del docente (Congosto, como se cita en Muñoz, 2002).

A pesar de existir otras modalidades de evaluación, como las realizadas por pares, por el Director o incluso la auto-evaluación, las del estudiantado siguen siendo las más utilizadas, por ser los alumnos los únicos testigos de la labor real del docente. Aún cuando los directores o encargados asistan a las aulas para observar por sí mismos el desempeño en clase, su presencia altera la conducta cotidiana del profesor. Sin embargo, esta práctica no deja de ser útil, puesto que existen aspectos como la preparación adecuada y la capacidad de transmitir el conocimiento, que no pueden ser modificadas o improvisadas a voluntad del profesor-a.

Más allá de la preocupación por la subjetividad, la mayor problemática del diseño actual del SED lo constituye la falta de medidas metodológicas destinadas a reducir la subjetividad y el efecto de los bajos niveles de motivación para involucrarse seriamente en el proceso. La falta de motivación provoca que los estudiantes contesten sin prestar la debida atención a los reactivos contenidos en los instrumentos de recolección, contestando por arrastre, de acuerdo a una impresión general del profesorado. Si al estudiante le "cae bien" el profesor, contesta con la totalidad e la puntuación en todos los apartados, sin discernir qué está midiendo y cuál es el verdadero desempeño del docente en el mismo.

Muñoz, Ríos de Deus & Abalde (2002) aseguran que los estudiantes están en la capacidad de determinar lo que es una buena o mala gestión docente. Estos autores ofrecen alternativas que permiten brindar mayor confiabilidad al proceso, como

son la realización de entrevistas individuales, grupos focales y cualquier otro recurso metodológico que reduzca los efectos de la subjetividad de los alumnos.

Dimensiones Docentes

Los instrumentos de evaluación tienen por objetivo medir dimensiones específicas de la labor docente. Zabalza (2003) considera como dimensiones responsables de la calidad docente: a) el diseño y planificación de la docencia con sentido de un proyecto formativo, b) la organización de las condiciones y del ambiente donde se imparte la docencia, c) la selección de contenidos interesantes y forma de presentación, d) la selección de materiales elaborados con esa intención, e) la metodología didáctica, f) la incorporación de nuevas tecnologías y recursos inversos, entre otras.

En un estudio realizado por Muñoz et al. (2002), se revisaron las dimensiones evaluadas por los instrumentos de 17 universidades españolas, con la finalidad de establecer las dimensiones comunes y diseñar un instrumento que contenga el consenso de todas las universidades evaluadas. De acuerdo a este análisis, la cantidad de dimensiones evaluadas, así como las dimensiones mismas varían mucho de una institución a otra. Las que más frecuentemente se presentaron fueron: Evaluación, 70.59%; Cumplimiento de las obligaciones/asistencia, 64.71%; Desarrollo de la clase/metodología, 64.71% y Satisfacción del alumnado sobre la materia, 47.06%.

El sistema vigente de la PUCMM evalúa las siguientes dimensiones: responsabilidad, relación profesor-estudiante, dominio de la disciplina y dominio de la pedagogía. Parece haber un consenso en cuanto a la selección de estas dimensiones en la población universitaria, con la salvedad de que no hay un acuerdo con respecto a cuál de todas es la más relevante. Sin embargo, al momento de calcular el índice final de la evaluación, la dimensión del dominio de la disciplina es la que actualmente representa un mayor peso porcentual.

Algunos de los profesores entrevistados consideran que el dominio de la disciplina y las habilidades pedagógicas deben ser las de mayor peso. Se resalta la importancia de que los instrumentos sean capaces de discriminar las diferencias entre las distintas disciplinas de la universidad, lo cual parece ser una de las debilidades de los actuales cuestionarios. Los alumnos de este estudio se inclinan por las dimensiones de responsabilidad y relación con el estudiante. Aducen que éstos son los factores que más problemas generan en lo concerniente al profesorado, considerando que un profesor que no sea capaz de establecer un buen *rapport* y no cumpla con la asistencia y la puntualidad, es un mal maestro.

Otros estudiantes encuestados expresaron que deben ser tomadas en cuenta las técnicas y actitudes hacia la evaluación. Los mismos sostienen que muchos profesores carecen de técnicas adecuadas para evaluar el conocimiento y que también algunos docentes utilizan las evaluaciones como forma de castigar los problemas de conducta en el aula.

Cabe destacar que las instituciones asumen, de acuerdo a sus consideraciones y particularidades, las dimensiones que

consideran más importantes. De la Orden (1997) sugiere que las dimensiones que determinan la calidad son el resultado de tres componentes básicos: las expectativas y necesidades sociales, las metas y objetivos de educación universitaria y los productos y/o logros de la universidad. Las dimensiones evaluadas en la PUCMM parecen responder a las necesidades actuales de contar con información para la toma de decisiones (responsabilidad y dominio de la disciplina) y los estudiantes tienen la posibilidad de expresar cómo se sienten con el trato que reciben por parte del profesorado (relación profesor-estudiante).

Dificultades del Sistema de Evaluación Docente

Nuestro estudio contempló un análisis de las dificultades que se presentan en el SED al momento de su planificación, aplicación y retroalimentación de los resultados.

Uno de los problemas más significativos en la planificación es de selección y capacitación de las personas encargadas de evaluar. En su mayoría, los evaluadores son profesores invitados por los Directores de las diferentes carreras, recibiendo éstos un pequeño incentivo económico. La selección se dificulta debido a la disponibilidad y el tiempo con que cuentan los profesores. Como norma, en el CDP se considera que una persona no debe evaluar más de 30 grupos.

Por otro lado, el entrenamiento de los evaluadores es un punto crítico para el éxito de las evaluaciones. Los niveles de

motivación del evaluador y la cantidad de entrenamiento que reciban tendrán un considerable efecto en los resultados que se obtengan. Lamentablemente, en muchos casos, los evaluadores no se toman el tiempo para motivar a los estudiantes a contestar con seriedad los instrumentos y sólo se limitan a presentar las informaciones mínimas.

Las dificultades más frecuentes en cuanto a la aplicación de las evaluaciones están relacionadas a la actitud negativa que tienen los estudiantes hacia la evaluación. Como ya habíamos mencionado, en muchos casos, los estudiantes llenan las pruebas sin analizar en lo absoluto lo que contestan. Otra dificultad confrontada al momento de aplicar los cuestionarios es producto de la falta de capacidad de algunos evaluadores para mantener un clima adecuado en el aula. Por lo general, por falta de dominio de quien evalúa, el ambiente se torna caótico por los constantes chistes, conversaciones entre estudiantes y el movimiento de estudiantes dentro del salón de clases.

La retroalimentación de los resultados es el paso final del proceso de evaluaciones del SED. Los resultados son dados a conocer a través del Sistema Integrado de Servicios Estudiantiles (SISE). De esta forma, se disminuye el tiempo de respuesta y los profesores obtienen rápidamente la información. Sin embargo, el proceso de retroalimentación no debe ser dejado sólo al evaluado. Muchos profesores en este estudio argumentan que no tienen acceso a los mismos por desconocer los elementos



técnicos involucrados. Además, bajo esta modalidad, los evaluados quedan con muchas interrogantes que pudieran ser abordadas en una retroalimentación de tipo personal.

Conclusión

A pesar de tener sus limitantes, el Sistema de Evaluación Docente de la PUCMM provee un servicio imprescindible con

el propósito de mejorar y mantener la calidad de la educación. Muchas de las dificultades planteadas anteriormente ya han sido abordadas por el CDP. Está planificada la organización de todo el sistema a través de las diferentes iniciativas que colaboren en el alineamiento de todos los esfuerzos para orientar y mejorar las acciones de evaluación.

Referencias bibliográficas

- Batista, Enrique (1984). *Revisión del sistema de evaluación profesoral de la Universidad Católica Madre y Maestra*. Santiago: Programa de Superación del Profesorado, UCMM.
- De la Orden Hoz, Arturo (2003). Desarrollo y validación de un modelo de calidad universitaria como base para su evaluación. Extraído el 10 de mayo de de 2009, de www.uv.es/RELIEVE/v3n1/RELIEVEv3n1_2.htm.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. C. & Baptista L. P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Muñoz Cantero, J. M., Ríos de Deus, M. P. & Abalde Paz, E. (2002). *Evaluación Docente vs. Evaluación de la Calidad*. Extraído el 10 de mayo de 2009, de www.uv.es/RELIEVE.
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea, S. A.