

REVISTA "UNIVERSUM"

Universidad de Talca

**EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(Un análisis Crítico)**

Sylvia T. Herrera Muñoz (*)

En el presente artículo se analiza el tema de la evaluación de la docencia que se realiza a los profesores de la Universidad. Tomando como punto de partida las Segundas Jornadas de Evaluación de la Educación Superior organizadas por la Universidad Católica en julio de 1988, se establecen algunas reflexiones en torno a las conclusiones de dichas Jornadas. Entre otras, se destaca la necesidad de implementar equipos de trabajo que construyan y pongan en ejecución instrumentos de evaluación confiables, los que deberán, a su vez, ser probados y mejorados permanentemente.

Se señala, por otro lado, que para tener una evaluación eficaz se debe dar a conocer, tanto a los evaluadores como a los evaluados, los objetivos de tal operación: exponiendo el criterio anterior en un nivel teórico general, como en el caso de la Universidad de Talca, en particular.

Se concluye ofreciendo algunas sugerencias para lograr una evaluación que permita mejorar la docencia universitaria y ofrecer seguridad en el manejo de un instrumento de creciente aplicación en la Educación Superior.

(*) Profesora de la Universidad de Talca. Licenciada Educación. Magíster en Educación.

Introducción

En la Universidad, por lo general, los docentes no toman conciencia de algunas de las decisiones administrativas; sin embargo, esto no sucede en la controvertida área de la evaluación de la docencia, ya que ésta trasciende los distintos niveles organizacionales de la Universidad, y es así como tanto los administradores (autoridades), como los docentes, desean que este tipo de evaluación se desarrolle en una forma racional y útil.

Las personas involucradas en el sistema, a menudo manifiestan en forma afectiva sus opiniones; sus actitudes y creencias se reflejan en lo que dicen. La mayoría desconfía de las evaluaciones; es por ello que la complejidad de los problemas del área debe ser aminorada y explicada organizadamente a las personas que tomarán parte en la evaluación.

Podemos señalar que, cada vez con más frecuencia, se están elaborando sistemas empíricos de evaluación en todas las universidades del país. Las Segundas Jornadas de

Evaluación en la Educación Superior, realizadas y organizadas en Julio de 1988, en la Pontificia Universidad Católica de Chile, estuvieron dedicadas en su mayor parte a exponer y revisar estudios sobre el tema.

Erika Himmel, vicerrectora académica de la PUC, presentó un trabajo crítico del estado de la evaluación en la Educación, en el que hacía especial referencia a la **función administrativa de la evaluación**, mostrando su importancia, a pesar de ser ésta, en su opinión, la función menos popular. Al momento del cierre, se realizó un panel integrado por especialistas de cada casa de estudios superiores, los que a la vez formaban parte de las respectivas direcciones de Escuelas o de Docencia. En este panel el tema principal fue, una vez más, la complejidad de la evaluación de la docencia y el estado de ella en cada universidad.

Entre las conclusiones más importantes de las Jornadas, podemos señalar:

1. La Evaluación de la Docencia en la Educación Superior debe estar en las manos de un equipo de especialistas que reúnan entre ellos las siguientes características:

- (a) Conocimiento y experiencia en Evaluación
- (b) Destreza en el manejo de las relaciones humanas
- (c) Integridad personal
- (d) Comprensión del concepto social y de la esencia del Objeto de la Evaluación.

Se nota, entonces, la necesidad de que las universidades configuren equipos de docentes y directivos que puedan, entre todos, reunir aquellas características que difícilmente podríamos encontrar en solamente una o dos personas, para evaluar la docencia con propiedad. También se hizo notar entre los alcances de los panelistas la necesidad de que estos equipos funcionen durante todo el año, y que trabajen en un proyecto serio que sea más tarde probado y mejorado.

2. El uso de los resultados, es el elemento que más desconfianza provoca. Se debería entonces aclarar si acaso los resultados se usarán:

(a) A nivel personal, con carácter persuasivo. Es decir los resultados se harán llegar a cada docente con el fin de que éste trate de mejorar aquellas dimensiones en donde sus puntuaciones son bajas.

(b) A nivel instrumental, referido a la toma de decisiones administrativas. En este caso, los administradores de la universidad pueden tomar diferentes decisiones tales como llamar a un grupo de profesores a perfeccionamiento, cambios en grados o calidades en la organización docente, y otras.

Aparece así, como requisito esencial del comienzo en el diseño del plan de evaluación, la muybuena **determinación del propósito de la evaluación**.

3. Para que una acción tan difícil, que provoca sentimientos tan variados entre el personal de una organización, obtenga buenos resultados es recomendable:

(a) Informar a los que serán evaluados acerca de los propósitos de la evaluación.

(b) Informar a los evaluados acerca de los resultados en forma técnica, pero a la vez específica y gráfica, con el fin de que consideren aquellos puntos débiles de su docencia para mejorarla.

(c) Informar a las autoridades pertinentes los resultados generales de la Facultad y/o Escuela, en comparación con los resultados generales de todo el sistema.

(d) Una de las recomendaciones más importantes que se hizo en el panel, fue que los equipos que evalúen la docencia en las universidades deberían estar conformados por personas experimentadas en Sistemas Educativos y no por expertos en Evaluación de Sistemas, tales como ingenieros, economistas y otros, ya que los parámetros de uno y otro sistema son muy diferentes. Es además recomendable que integre el equipo una persona que pertenezca al grupo de los que toman las decisiones en la organización, por ejemplo un director docente o un director de escuela.

1.- Desarrollo de un Sistema de Evaluación de la Docencia: Principios Generales

La evaluación de la docencia ha llegado a ser una práctica habitual en las Facultades. En ella pueden utilizarse diversas fuentes: los alumnos, los pares, los administradores, pero siempre el propósito implícito debería ser el mejoramiento de la docencia. En este momento existe suficiente información y estudios sobre la práctica en esta área, los que permiten llevar a cabo una selección apropiada, de enfoques y procedimientos para el diseño de una evaluación que arroje los resultados esperados.

Se ha debatido ampliamente respecto al propósito de estas evaluaciones. Ya sea que se desee ayudar a la facultad a mejorar la enseñanza que imparte, o el propósito sea categorizar a los docentes en diferentes niveles, o tomar diferentes decisiones administrativas, la evaluación y los procedimientos que utilice deberían ser congruentes con el propósito. Los propósitos pueden ser diferentes, pero un plan de evaluación bien diseñado puede servir a dos o más propósitos a la vez.

En estos momentos los estudiantes constituyen la fuente más comúnmente usada en la evaluación. Sin embargo los puntajes concedidos por los alumnos, a pesar de que son datos posibles de ser cuantificados, son débiles en el sentido de que no proporcionan una guía respecto a cómo mejorar la docencia, o por qué los estudiantes han respondido en esa forma. Además, se sabe que los estudiantes le dan poca importancia a esas evaluaciones,

especialmente cuando se les pregunta al final de un semestre. Pareciera, entonces, que se deben hacer esfuerzos para mejorar las evaluaciones en otras direcciones, acudiendo a otras fuentes.

II.- Principios de una buena evaluación

Para mejorar las evaluaciones de la docencia, se deberían considerar ciertos principios básicos:

1.- El uso de enfoques múltiples.

Esto permite equilibrar las ventajas de un método con las desventajas de otro. Los enfoques que se usan más frecuentemente en las distintas universidades chilenas son, en orden según frecuencia de uso: (a) puntajes concedidos sistemáticamente por los alumnos, (b) evaluación hecha por los administradores, (c) opiniones de los pares, (d) auto-evaluación, (e) evidencia sobre los aprendizajes de los estudiantes.

Para cada uno de los anteriores enfoques existe la suficiente literatura con la información obtenida en diversas investigaciones en este campo de estudio.

2. La información que entregue la evaluación debe ser de tal calidad que le permita al docente tomar las medidas pertinentes para mejorar en las áreas que parecen deficitarias.

Esto quiere decir que los instrumentos que utilicen deben estar específicamente dirigidos al trabajo del docente. Así se recogen los datos, los que deben ser entregados al profesor en la época más conveniente para que puedan analizarlos hacer un buen uso de ellos, es decir, tomar las decisiones oportunas respecto a su propio trabajo. También es necesario proveer ayuda académica a los docentes en las áreas que obtengan puntuaciones bajas; los profesores tendrán así la oportunidad de corregir aquellos aspectos de su docencia en los que los resultados han sido negativos o muy pobres. El primer impacto que debe producir la evaluación debe traducirse en la ayuda que se preste al profesor para que tenga éxito y solamente cuando es notorio que el docente no logrará eficiencia, el propósito principal debería dar paso a otro.

3. La evaluación total de los miembros de una facultad debería incluir consideraciones respecto a lo que cada docente está haciendo para mejorar su enseñanza.

Se considera aquí los cursos de perfeccionamiento docente, de especialidad, de capacitación, y otros como los cursos a distancia. También su asistencia a talleres, el desarrollo de nuevo material didáctico, el uso de enfoques modernos y sus consultas sobre la instrucción hechas a colegas de la especialidad.

4. Existen algunos enfoques mixtos que tienen grandes ventajas. Parece importante señalar aquél en que el docente compara su auto-evaluación con la hecha por el administrador en una interacción dinámica.

En este enfoque mixto, los profesores tienen la rara oportunidad de intercambiar opiniones y discutir su propia docencia con otras personas igualmente interesadas en el problema. Este hecho proporciona, a ambos, grandes beneficios.

5. Como parte del total de la evaluación de la docencia se debería considerar el aprendizaje de los alumnos, o algún tipo de dato al respecto.

Es muy raro que se ponga en práctica este principio debido a las dificultades que presenta. Como de todos modos es importante, ya que el aprendizaje de los alumnos es el objetivo principal de la docencia, se señalan a continuación algunas posibilidades para intentarlo.

Pueden proporcionar datos: la competencia de los estudiantes en el área, las notas, la actuación de los estudiantes en cursos relacionados (en los que la asignatura es pre-requisito), medidas en el mejoramiento de ciertas habilidades, un autoanálisis de una muestra de estudiantes respecto a lo que han aprendido con ese profesor. Esta última evidencia parece la más directa de obtener, aunque no siempre la más fácil.

6. La participación de los estudiantes en la evaluación de sus profesores debe ser muy bien diseñada para que aquellos contesten al instrumento responsable y sinceramente.

Entre las prácticas que atentan en contra de la validez de las evaluaciones hechas por los alumnos están: la poca protección del anonimato de las respuestas, el conceder muy poco tiempo para entregar las respuestas con el suficiente análisis de cada pregunta, el recoger la información después de los exámenes finales casi al finalizar el semestre, la falta de especificidad de las preguntas, el no instruir con anterioridad a los alumnos acerca del beneficio que les reportará a ellos y a sus compañeros, a aquellos que vienen detrás suyo, el hecho de que sus respuestas sean honestas y objetivas, y muchas otras que sería largo enumerar. Podemos decir que ningún proceso de evaluación dará buenos resultados si las condiciones no son óptimas.

III.- Evaluación de la Docencia en la Universidad de Talca

En la Universidad de Talca se ha evaluado la docencia en varias oportunidades con distintos propósitos y distintos instrumentos. En ocasiones con un instrumento probado y mejorado, en otras con un instrumento solamente minimizado.

La primera vez que se trató de evaluar la docencia en esta universidad fue en el año 1982. En esa oportunidad se sometió a prueba un instrumento de evaluación preparado por la División de Planificación y Estudios, usando como población para la prueba piloto a los

docentes del Departamento de Filosofía y Educación, que desearan cooperar, ya los alumnos de las carreras de Educación Parvularia y Auditoría. El instrumento resultó confiable y válido, y con algunos ajustes se volvió a aplicar en el año 1984 esta vez a todos los docentes del mismo Departamento.

También se informó el propósito de la evaluación que no era otro que ejercer una acción **persuasiva**. Los informes que se hicieron llegar a cada docente eran completos, específicos y acompañados de gráficos en los que se mostraba la relación del puntaje personal con los puntajes generales del Departamento.

Posteriormente, en el año 1986, la Facultad de Humanidades intentó otra evaluación con un nuevo instrumento, siendo entregados los resultados a cada profesor. Lamentablemente la construcción del instrumento era poco técnica y, por lo tanto: la evaluación fue deficiente.

En 1987 se entregó a los docentes del Departamento de Filosofía y Educación un instrumento destinado a evaluar la docencia, con el fin de someterlo a una revisión. El área de Educación lo rechazó, ya que carecía de las características fundamentales que debe tener un buen instrumento de evaluación y presentaba gran cantidad de errores técnicos, entre los que se pueden señalar: el desequilibrio en número y calidad de indicadores por dimensión, la escala no permitía un buen manejo estadístico de los datos, no se había calculado su confiabilidad en una Prueba Piloto y las instrucciones no eran precisas.

En el año 1988 se ha realizado una nueva evaluación de la docencia, pero esta vez se ha considerado a la población total de personas que ejercen la docencia en la Universidad, y se ha utilizado el Cuestionario anteriormente revisado, con algunos ajustes. El cambio que el instrumento presentaba consiste en la disminución del número de preguntas; como fuente se ha utilizado, una vez más, a los alumnos. No sabemos el propósito que tuvo esta evaluación y los resultados han sido entregados a cada docente, sin poder aún apreciarse si su impacto ha sido o no el esperado.

Podemos afirmar que aunque los intentos para evaluar la docencia han sido variados en la Universidad de Talca, sin atenerse a algún modelo específico, siempre es valioso y conveniente comenzar por algún lugar.

Es posible que esta evaluación de la docencia **en ciernes**, se desarrolle y madure, rindiendo así los frutos que se esperan de toda buena evaluación.

Referencias Bibliográficas

- Ahumada Acevedo, Pedro: **La Evaluación de la Docencia median; la opinión de los estudiantes: Antecedentes, Posibilidades y limitaciones** Artículo sin fecha, sin datos de publicación, fotocopiado.
- **Desarrollo de un plan de evaluación de la Eficiencia Docente.** Tesis de Magister, Universidad Católica de Chile, Santiago, 1977.
- Herrera Rafael y otros: La Evaluación en la Institución Escolar. Serie Ciencias de la Educación, OEA y MINEDUC. Lo Barnechea, 1982.
- Himmel, Erika: Conferencia: **Evaluación e Historia de la Educación Superior.** Segundas Jornadas de Evaluación en Educación Superior. PUC, Santiago, Agosto de 1988.
- McGreal Thomas, L.: **Developing a .teacher Evaluation System. Commonalities of those systems that function most effectively.**University of Illinois, 1982.
- O'Hanlon, James & Mortensen, Lynn: **Making Teacher Evaluation Work Journal of Higher Education,** Vol. 51, N°6, 1980.
- Moomaw. W. E: **Practices and Problems in Evaluating Instruction in Renewig and EvaluatingTeaching.** Editedby J.A. Centra. San Francisco, Jossey.Bass, 1977.
- Rioseco, Marilú: **La Enseñanza Universitaria: Efectividad y eficiencia. (Una bibliografía selecta: 1975-1981).** Institute of ScienceEducation, Kiel RFA, 1982.
- Reinoso H., Yolanda et al.: **Construcción Técnica de un Instrumento para evaluar la calidad de la docencia en la Universidad de Talca.** Seminario de Título, U. T alca, 1988.
- Tuckman, B W& W.S. Oliver: **Effectiveness of Feedback to Teachers as a Function of Source.** Journal of Educational Psychology, Winter 1968, pp. 279 - 301.