



¿QUIÉN EVALÚA QUÉ?

REFLEXIONES SOBRE EL JUEGO DE ACTORES
Y SUS RESPONSABILIDADES EN LA EVALUACIÓN DEL DOCENTE
UNIVERSITARIO

Autor: Judith Tania Apaza Marca
Judith.apaza@gmail.com

INTRODUCCION

El camino a la excelencia es un sendero largo y pedregoso en el que las piedras pueden considerarse tanto obstáculos como oportunidades de mejora. Un instrumento primordial para avanzar en este camino es el de la evaluación. Ella, nos permite visibilizar los errores cometidos, posibilitando su análisis y posterior corrección.

En el ámbito educativo, una evaluación útil es aquella realizada de manera continua y significativa. Para ello, los nuevos paradigmas educativos señalan que un docente debe evaluar constantemente: antes, durante y después de la actividad de enseñanza-aprendizaje. Este modelo de evaluación continua e integral brinda la posibilidad de un ajuste oportuno de las estrategias educativas. Los beneficios de este tipo de evaluación pueden también ser aprovechados en la evaluación del docente universitario.

La evidencia empírica de este tipo de evaluación nos muestra una acción complejizada debido a la participación de una multiplicidad de actores que intervienen en distintos momentos del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, bajo sus propios parámetros. ¿Quiénes son esos actores? ¿En qué fases intervienen? ¿Qué criterios utilizan para su evaluación? ¿Cuáles son sus responsabilidades en la evaluación? Más precisamente, ¿Cómo hacer que la evaluación del docente universitario posea un carácter integral y que los parámetros fijados sean consecuentes en todas sus fases para lograr mejoras en la docencia universitaria?

El presente ensayo pretende analizar estas cuestiones mediante la exposición de la multiplicidad de actores en juego, así como los sesgos, limitaciones y beneficios que pueden aportar cada uno de ellos. Para este fin, se describirá la evaluación docente a partir de cada fase (un antes, un durante y un después de los ciclos académicos), en base a esta descripción, se presentará una propuesta de evaluación integral del docente universitario.

El "casting" docente

La evaluación del docente universitario inicia con la revisión de un conjunto de documentos que acreditan la existencia (más no la calidad) de la experiencia docente, así como de los méritos académicos.



Bajo un modelo de *check-list*, el futuro docente es calificado cuantitativamente bajo un esquema meritocrático por encima de la cualificación de sus habilidades y competencias didácticas.

En esta etapa, el responsable de la calificación, es un Comité de evaluación conformado por representantes de los estamentos docente-estudiantil. Sin embargo, las grillas de evaluación contienen valores fijados con anterioridad por niveles jerárquicos, así, el Comité de evaluación se limita a verificar la completitud de requisitos.

Aunque este sistema centra su atención en la posesión de títulos y diplomas, experiencia de trabajo y de docencia, no garantiza una selección óptima, pues puede restringir la renovación generacional del personal docente.

La comunicación de resultados es abierta y difundida en función de los parámetros del formulario de evaluación.

Marcado de tarjeta, cumplimiento de cronogramas y memoria del estudiantado

Durante el desarrollo de la gestión académica, el modelo evaluativo está compuesto por dos elementos: el control interno y la evaluación cualitativa del estudiantado.

El control interno basa su evaluación en parámetros de cumplimiento (puntualidad, asistencia, actividades y exámenes dentro de los plazos establecidos). Esta acción posee un carácter administrativo para la cancelación de planillas y la observancia de deberes formales, la misma puede llegar a ser sancionatoria en el caso de la transgresión de normas. Es un proceso documentado y comunicado a los docentes en ejercicio.

En cambio, la evaluación cualitativa del estudiantado responde a las características subjetivas que cada estudiante resalta del docente. Allí entran en juego el análisis del uso de estrategias didácticas, los rasgos personales del docente (tales como flexibilidad, puntualidad, responsabilidad, equidad), el sistema de evaluación, la cantidad y complejidad de los trabajos a realizar. La cualificación de estos elementos varía en el tiempo gracias a la interdependencia existente entre ellos, una mala cualificación en uno de los factores puede anular completamente las cualificaciones del resto de elementos. Esta evaluación es un proceso abstracto, generalmente no documentado, ni estructurado, el cual tampoco es fácilmente comunicado al docente. Es realizado de manera intuitiva y no necesariamente de forma intencionada, sin embargo, brinda buena información sobre la manera en la que aprenden los estudiantes y cómo éstos se relacionan con las habilidades didácticas del docente.

Evaluación de fin de curso: Los ocultos placeres de reprobar al docente

Esta evaluación de fin de curso no es efectuada en la totalidad de las carreras universitarias. Puede tener un carácter estructurado o no estructurado.

Las evaluaciones estructuradas, normalmente consisten en formularios cuantitativos a ser llenados por los estudiantes. Al igual que la evaluación curricular de docentes, los criterios de evaluación son definidos con anterioridad por las autoridades universitarias .



En este sentido, es cuestionable la responsabilidad de quién evalúa en esta etapa ¿Son responsables los estudiantes que puntúan cada ítem? ¿o más bien son responsables los que definen la ponderación e importancia de cada uno de los criterios? Los parámetros tomados en cuenta en estas evaluaciones responden a una mezcla de didáctica, cumplimiento, claridad de contenidos y competencias de enseñanza (nótese su carácter evaluativo pedagógico), sin embargo, pocas veces son utilizados como *input* en las evaluaciones de las siguientes gestiones académicas.

En el caso de las evaluaciones no estructuradas, el docente puede llegar a solicitar a los estudiantes un documento cualitativo que señale los puntos fuertes y los puntos débiles de su desempeño docente. Aquí el estudiante es el responsable exclusivo de la evaluación, define los criterios y prioriza los elementos más relevantes de su experiencia.

En ambos casos, surge el problema de la subjetividad de este tipo de evaluaciones, por lo general anónimas, puesto que las impresiones plasmadas son ampliamente afectadas por la evaluación cualitativa del estudiantado, descrita anteriormente. En consecuencia, esta evaluación puede ser utilizada como un instrumento de revancha o por el contrario, como muestra de aprecio. Si bien se pretende evaluar el desempeño, esta evaluación puede fácilmente tender a evaluar a la persona detrás del docente, más que al docente en sí mismo.

Hacia un modelo integral de la evaluación docente en el nivel universitario

Se ha evidenciado que existen muchas oportunidades de mejora en las prácticas actuales de evaluación docente, el cual debe tomar en cuenta aspectos cualitativos y cuantitativos, implicando a todos los actores del proceso enseñanza aprendizaje (personal docente, estudiantado, autoridades universitarias).

Al respecto se proponen 6 líneas de acción para la aplicación de un modelo integral de evaluación:

Los criterios para medir la calidad docente deben ser priorizados por sobre los criterios de cumplimiento de actividades administrativas. Ambos criterios son importantes, sin embargo, la evaluación docente debe coadyuvar a la mejora de las prácticas de enseñanza, más que a la sanción de desviaciones de control interno.

Debe universalizarse el uso de instrumentos formales de evaluación docente. La documentación de instrumentos de evaluación permitirá una clara definición del “deber ser” de la actividad docente. Este formulario debe tomar en cuenta tanto aspectos cuantitativos como aspectos cualitativos, se sugiere una grilla de evaluación estructurada, complementada con 2 preguntas abiertas de priorización de puntos fuertes y puntos débiles de la actividad docente evaluada. Su preparación y la asignación de ponderaciones debe ser consensuada entre estudiantes y docentes. Este documento base determinará los criterios evaluados antes-durante-después de las actividades docentes. Su difusión permitirá también la familiarización de la evaluación por parte del estudiantado.

La evaluación de inicio de gestión debe considerar los resultados de evaluaciones pasadas. Los resultados de gestiones pasadas deben ser considerados en las futuras evaluaciones, se sugiere que las principales observaciones y debilidades identificadas sean subsanadas a través de un “Plan de mejora” propuesto por el mismo docente. De esta manera, se promueve una evaluación significativa, con posibilidades de implicar al docente en su propia evaluación y brindándole la oportunidad de



analizar y proponer sus propias estrategias de mejora continua.

La evaluación durante la gestión académica debe realizarse al menos en 2 ocasiones. Se sugiere la utilización del formato propuesto en el punto 2, de esta forma se posibilita que el docente pueda aplicar medidas correctivas antes del cierre de la gestión académica. La comunicación de los resultados y su análisis será un elemento clave para brindar consistencia con las otras fases de la evaluación.

La evaluación de fin de gestión debe ir acompañada de una autoevaluación docente. Los resultados de la evaluación de fin de gestión deben ser comunicados para que el docente pueda identificar fortalezas y debilidades, a fin de actualizar sus planes de trabajo, esta actividad requiere de un fuerte compromiso del docente.

Los docentes noveles deben contar con parámetros de evaluación cualitativa. Los profesionales que pretenden iniciarse como docentes universitarios no contarán con evaluaciones previas, por lo que debe proveérseles de mecanismos para evaluar su calidad y potencial docente. Una opción interesante es el examen y defensa oral evaluada por pares académicos y estudiantes. De esta forma, el profesional tiene la oportunidad de revelar sus habilidades en aula, más allá de sus méritos académicos.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Actualmente, los actores en la evaluación del docente universitario trabajan en forma fragmentada, de acuerdo a cada etapa de la evaluación, ellos no utilizan los mismos parámetros y por ende no brindan respuestas para la mejora de la actividad docente. Es necesario uniformar, integrar, y sobre todo difundir y analizar los resultados de las evaluaciones, no sólo para reconstruir, sino para propender a la excelencia docente.

La evaluación del docente universitario se constituye en una actividad vital para la reflexión y aplicación de ajustes en la planificación educativa. Sin embargo, una fuerte focalización administrativa puede convertirla en un simple instrumento de control de personal, relegando a un segundo plano su oportunidad de utilización en el plano de la mejora continua, la calidad y la excelencia docente.

Este problema parece deberse a la multiplicidad de actores que intervienen en la evaluación docente. La multiplicidad de criterios, experiencias, percepciones y medios de comunicación utilizados para la difusión de resultados, afectan y fraccionan una actividad que debería ser integral. La propuesta presentada reúne a los actores de la evaluación en torno a un instrumento, el cual sienta las bases para una evaluación continua y consistente con cada etapa evaluativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arbesú, M.I. (2004). Evaluación de la docencia universitaria: una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores. RMIE, oct-dic 2004, vol. 9, núm. 23, pp. 863-890

García, J.M. (2000). ¿Qué factores o sesgos afectan la evaluación docente en la educación superior? Revista Mexicana de Investigación educativa. Julio-diciembre 2000, vol. 5, n. 10, pp. 303-325.



UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN



ENSAYOS UMMSA 2016

Luna, E. y Torquemada, A. (2008). Los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos: balance y perspectivas de su agenda. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial. Consultado el 04.06.16, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-lunatorquemada.html>

Muñoz, J.M., Ríos de Deus, M.P y Abalde, E. (2002). Evaluación Docente vs. Evaluación de la Calidad. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE), v. 8, n. 2, pp. 103-134. Consultado el 04.06.16, en: http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_4.htm

Tejedor, F.J. (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario. Revista de Investigación Educativa. Vol. 21, n. 1, pp. 157-182.

