

## PROPUESTA DE UN SISTEMA DE EVALUACION DOCENTE PARA LA FACULTAD DE EDUCACION

*Leda Badilla*

### Introducción

El papel de un pedagogo que se desempeña como profesor universitario es diverso y complejo. Se consideran factores como la naturaleza de su propia disciplina, el campo de especialización, los intereses profesionales y personales, la experiencia adquirida como miembro de una Facultad, las oportunidades de crecimiento profesional, las demandas prácticas asociadas a los objetivos y metas institucionales así como las expectativas de la unidad académica donde el profesor está nombrado.

A partir de 1977 la Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Costa Rica dirigió esfuerzos para diseñar la evaluación del personal docente (Esquivel y Gurdíán, 1981). Desde esa fecha y siguiendo los procedimientos pertinentes, se ha llegado a contar con un programa de evaluación académica bastante objetivo y confiable.

Las universidades utilizan sistemas de evaluación que incorporan información recogida de múltiples fuentes, usando múltiples métodos para satisfacer múltiples propósitos institucionales.

En la Universidad de Costa Rica en particular, es común que la evaluación del docente se realice cuando éste la solicita para su ascenso en régimen académico. La política de la Universidad se dirige a que el proceso evaluativo se descentralice y se sistematice en las diferentes unidades académicas. Esto, considerando que son las autoridades de cada Unidad Académica las responsables del cumplimiento de las funciones propias que conlleva una academia deseable y como única posibilidad de conocer profundamente los problemas de cada Unidad (Chavarría y Castillo, 1988).

Sistematizar la evaluación académica permitirá que

-los decanos(as), directores(as), profesores(as) y estudiantes cuenten con información organizada y actualizada sobre la calidad académica

-se reorienten oportunamente acciones preventivas y correctivas,

-la toma de decisiones administrativas y académicas obedezca a una retroalimentación permanente,

- se apoye la gestión de decanos y directores.

En lo que se refiere específicamente al mejoramiento de la enseñanza, dicho sistema propiciará (Chavarría y Castillo 1987)

-información útil para mejorar los cursos, en aspectos específicos,

-recomendaciones cualitativas por parte de los estudiantes,

-información en forma automática,

-seguimiento periódico por medio de la información brindada.

Este enfoque se dirige entonces hacia una gestión asesora, donde no tendrán espacio los sistemas tradicionales de control. Se persigue una academia libre pero organizada, cuya calidad se vea mejorada y enriquecida.

Hasta la fecha, la Facultad de Educación no cuenta con un sistema de esta naturaleza que reúna las condiciones propias de la medición, los requisitos de la evaluación y las etapas complementarias que encuadren el proceso y lo garanticen como tal.

Los profesionales de la Educación que laboran en la Educación Superior se encuentran frente a una disyuntiva doblemente compleja. Por un lado, se debe cumplir con los requisitos propios de cualquier otro docente universitario de cualquier otra especialidad y

por otro lado su desempeño debería ser el mejor en términos pedagógicos, es decir, en términos de la misma naturaleza de su profesión.

### Perspectiva actual

En los países considerados como avanzados, la evaluación docente se ha conducido como respuesta a diferentes grupos con diferentes necesidades de información. En la década de los sesenta, la evaluación docente respondió a demandas estudiantiles, que la consideraron como una responsabilidad pública (Ory, 1989).

En la década de los setenta, por ejemplo, la información que permitió la evaluación, sirvió para mejorar y desarrollar las diferentes unidades académicas.

Por su parte, en la década de los ochentas, la evaluación docente fue manejada por administradores. Esto, por los déficit y recortes presupuestarios comunes que implicaron la toma de decisiones subsecuentes.

Se puede señalar que, a partir de 1984, han aparecido dos demandas adicionales. Una de ellas se refiere a la posibilidad de acceso de los estudiantes a la educación superior y a la condición de aquellos alumnos que no se llegan a graduar. La otra, más conocida, se relaciona con el ascenso en régimen académico, que permite ocupar determinados puestos con requisitos específicos.

Una universidad actual, incorpora tres métodos en su sistema de evaluación docente (Ory, 1991). Ellos son:

- a. las calificaciones que realizan los estudiantes a sus profesores,
- b. la evaluación por parte de colegas,
- c. la autoevaluación del docente.

En el primer caso, a pesar de que existen profesores que se mantienen escépticos ante la validez de las calificaciones realizadas por los estudiantes, éstas han de ser vistas como un solo indicador de la habilidad para enseñar que debe ser considerado en un sistema comprensivo de evaluación. Es conocida la importancia de la utilización de criterios múltiples para juzgar un programa, actividad, servicio o persona (Gross, 1989). Las calificaciones de los estudiantes pueden ser mejor utilizadas tanto

para la toma de decisiones académicas como administrativas (Wilson, 1986; Franklin y Theall, 1989).

En el segundo caso, en la última década se ha observado un incremento en la participación de colegas que evalúen la enseñanza que imparten sus compañeros. Esta modalidad metodológica se ha utilizado con mucha cautela. Su aplicación requiere, por un lado, una revisión del curso que incluye los materiales de enseñanza tales como la bibliografía básica, libros de texto y tipos de examen. Por otro lado, se sugiere la observación directa en la clase por parte de colegas. Esto demanda una adecuada comunicación entre compañeros y requiere de varias observaciones realizadas por diferentes observadores. Actualmente se motiva a diferentes autoridades para emplear este método de evaluación, señalándose una serie de ventajas (Miller, 1988).

En el tercer caso, la tendencia comúnmente aceptada es que la autoevaluación permite mejorar más los cursos que se imparten. Sin embargo, la utilización de las autoevaluaciones ha cambiado para estar de acuerdo en llenar tanto las necesidades administrativas como las académicas. Dentro de esta modalidad se señalan dos tipos de autoevaluación, la descriptiva y la reflexiva. En la primera se describen reportes que incluyen resúmenes de cursos impartidos, participación en diferentes comisiones, asesoría a estudiantes, proyectos ejecutados y otros. La autoevaluación reflexiva provee un contexto que permite estructurar la valoración holística del desempeño académico como docente. Esto requiere del docente, establecer su filosofía y estrategias para enseñar, discutir el cumplimiento de sus metas futuras, relacionar sus esfuerzos investigativos con su efectividad docente. Se analizan las destrezas y debilidades como docente. Se reflexiona sobre su respuesta a las calificaciones por parte de los estudiantes, entre otras.

Lo que se plantea es la necesidad de que la evaluación docente llegue a ser una "valoración del proceso" (Braskamp, 1989; Ory, 1991), más que el resultado de una serie de datos, con los cuales muchas veces no se sabe qué hacer. En este sentido, los diferentes autores consultados, sugieren una serie de estrategias que podrían ser consideradas; por ejemplo, la discusión de los resultados de la evaluación

versus el desempeño docente, la retroalimentación oportuna, entrevistas grupales a los estudiantes por parte de otros profesores.

A pesar de que la tendencia inicial de la evaluación docente fue muy informal, luego se ha dirigido a evaluaciones mucho más formales; sin embargo, hoy día el diseño de sistemas evaluativos más flexibles, hace que ésta sea menos formal desde un punto de vista de procedimientos metodológicos. Se observa cómo se incorporan multiplicidad de fuentes de información, diferentes técnicas que complementan aspectos cuantitativos y cualitativos, entre otros.

Desde esa perspectiva, se considera que la evaluación específica para una Facultad es de carácter formativo, según su propósito, audiencia, alcance, procedimiento, duración y énfasis (Gross, 1989).

Por todo lo anterior, establecer un sistema de evaluación docente en la Facultad de Educación que valore el desempeño académico de estudiantes, docentes, directores(as) de Escuela y Decano(a), creando un sistema permanente de información y con la ayuda de procedimientos válidos y confiables permitirá entre otros:

- retroalimentar oportunamente la labor docente
- identificar áreas deficitarias que obstaculizan el proceso de la enseñanza
- priorizar las necesidades de capacitación de los docentes a corto y mediano plazo.

## Bases Conceptuales

### A. El sistema

El concepto de sistema tiene sus orígenes en varias disciplinas como lo son la biología y la sociología. El enfoque que encierra la teoría de sistemas inquieta a los teóricos de la administración por dos razones, una de ellas es el comportamiento individual y otra es la organización misma como una totalidad.

Katz y Kahn (1977) manifiestan su insatisfacción con la teoría organizacional clásica, ya que ésta considera a la organización como un sistema cerrado.

Señalan que los microenfoques no llegan más allá del pequeño grupo y que los macroenfoques manejan un nivel colectivo sin pres-

tar atención a las características individuales. Proponen el enfoque de sistema abierto para resolver esos obstáculos. La distinción entre sistemas abiertos y cerrados ha llevado a pensar que los primeros son probabilísticos y los segundos son determinísticos. Probabilísticos en la medida en que las influencias del medio y sus impactos solo son relativamente controlables. Determinísticos en la medida en que se les puede preestablecer un perfecto funcionamiento interno.

La idea de "sistema" ha aportado grandes contribuciones a las tareas científicas; sin embargo, es importante clarificar el sentido en el que este concepto se va a utilizar y las consecuencias que de ello pueden derivar.

Se pueden distinguir dos significados de este concepto. Uno de ellos es el que lo considera como un conjunto de elementos interrelacionados, en el que el todo es más que la suma de las partes. Ejemplo de ello lo constituye el organismo humano y las sociedades. En ambos casos su funcionamiento es múltiple y complejo.

Aunque cualquier sistema que se diferencie se convierte en un fragmento de la realidad, el concepto resulta valioso como instrumento analítico, ordenador del pensamiento.

El otro significado pretende dar cuenta de la naturaleza misma de la realidad. Esto implica que "sistema" no es solamente un instrumento analítico sino un concepto que explica por sí mismo la realidad. Lo planteado permite comprender, por un lado, el concepto de sistema como un instrumento de análisis para organizar la acción y, por otro lado, como una categoría explicativa de la realidad.

Algunas propiedades básicas que posee el enfoque de sistemas son las siguientes:

- a. un propósito fundamental que lo orienta,
- b. la capacidad de unidad para comportarse como un todo integrado,
- c. la apertura para interactuar con la organización y el ambiente,
- d. la estructura que jerarquiza la autoridad,
- e. la dinámica que transforma los insumos para producir servicios que revierte hacia el ambiente,
- f. la evaluación que asegura el comportamiento en concordancia con los objetivos de la organización y su relación con el ambiente.

## B. La evaluación formativa y sumativa

Diferentes autores consultados coinciden en definir "evaluación" como una colección y acumulación de diferentes tipos de información cuyo método de recolección depende del estudio del contexto que requiere de esa información. Así, la información es utilizada para un curso, un curriculum o programa, una evaluación del personal o de las políticas de la institución; para citar tan solo unos pocos ejemplos (Miller, 1988; Gross, 1989; Ory, 1989).

Según los propósitos que la evaluación cumpla, ésta se denomina evaluación formativa o evaluación sumativa.

Considerando los objetivos, métodos y procedimientos de lo que aquí se plantea, el énfasis evaluativo es de tipo formativo. A continuación se caracterizan ambos tipos de evaluación (Gross, 1989).

## C. Los instrumentos por utilizar

La evaluación de la calidad de la docencia puede ser realizada por la autoevaluación

de los mismos docentes, sus colegas, la dirección de la unidad académica o bien por los estudiantes. Cada uno de ellos interpretaría, desde su propia perspectiva, el trabajo del docente. Por ejemplo, los colegas del docente, estarían en mejor posición que los estudiantes para juzgar ciertos aspectos del proceso de la enseñanza. Pero, por otro lado, los estudiantes observan diferentes profesores enseñando, quizás más que los que observaría un colega del docente o el mismo director de la unidad académica. En contraste con los tipos de evaluación mencionados anteriormente Moses, citada por Miller (1988), señala que la autoevaluación correlaciona muy bajo respecto a otras mediciones relacionadas con la efectividad docente. A pesar de esto, ella argumenta que la autoevaluación es necesaria para todos los académicos como un prerrequisito para su auto-desarrollo.

Otras evidencias mencionadas por el mismo autor, muestran que las calificaciones de los estudiantes correlacionan positivamente con otro tipo de observadores, aunque esta situación se ve afectada por factores como el

Característica	Evaluación Formativa	Evaluación Sumativa
Propósito	Mejoramiento o desarrollo de actividades, programas, productos, personas	Cuantifica, selecciona, ubica y certifica recursos. Promueve decisiones
Audiencia	Decisiones internas: administraciones de planes y programas en escuelas y departamentos. Facultades individuales	Decisiones externas: administración central autoridades oficiales.
Alcance	Valoraciones específicas	Valoraciones globales.
Procedimientos	Informal. Limitado. Especializado.	Formal. Amplio
Duración	Durante un programa o secuencia de estudios	Antes, después o al completar un programa o secuencia de estudios
Fuentes de información	Una o más.	Múltiples y diversas.
Enfasis	Sugerencias para el mejoramiento.	Juicios totales.

tamaño del grupo, el nivel del curso y si éste es obligatorio u optativo. Por ejemplo, se ha encontrado que estudiantes de clases numerosas tienden a calificar a sus profesores más bajo que estudiantes de clases menos numerosas.

Con la intención de que el proceso de retroalimentación que permite la evaluación sea muy objetivo, discrimine adecuadamente entre los profesores de distinto desempeño, respalde las prioridades asignadas por profesores y estudiantes y adecue las puntuaciones a significados cualitativos, es que se requiere cumplir con los requisitos propios para la utilización de instrumentos, a saber, la validez y la confiabilidad.

Se considerará la validez como aquel "juicio evaluativo integrado del grado hasta el cual la evidencia empírica y las relaciones teóricas apoyan adecuada y apropiadamente las inferencias y acciones basadas en los resultados de los tests u otras formas de valoración" (Messick, 1989, p. 13).

Esto significa que un instrumento o bien una escala pueden ser válidos conforme a los propósitos científicos y prácticos que les da quien los utiliza. En el sentido amplio de la palabra, validez es la suma inductiva tanto de la evidencia existente como de la interpretación y uso de los datos. La evidencia de que la validez existe, aumenta o disminuye por nuevos hallazgos y por las condiciones cambiantes de la sociedad. Es decir, la validez evoluciona, es un proceso continuo, porque la evidencia siempre es incompleta (Messick, 1989) y se determina por su uso particular (Anastasi, 1971)

### **Confiabilidad**

La confiabilidad se refiere a la consistencia de puntuaciones obtenidas por los mismos individuos en diferentes ocasiones o con conjuntos distintos de elementos equivalentes (Anastasi, 1971).

Es difícil que los seres humanos actúen en la mayoría o en todas las ocasiones, con todo su potencial físico o mental. Existen fluctuaciones o inconsistencias que varían en la ejecución de tareas específicas cuando éstas son examinadas. La cuantificación de estas consistencias e inconsistencias en el desempe-

ño de una prueba es lo que constituye el análisis de la confiabilidad (Feldt, 1989).

Existen diferentes métodos para calcular la confiabilidad en términos de su estabilidad, equivalencia y consistencia interna, métodos que no viene al caso señalar.

### **La evaluación de los miembros de una facultad**

La evaluación de los miembros de una facultad es difícil; sin embargo, en las instituciones de educación superior se requiere que cada profesor sea evaluado por lo menos una vez al año (Andersen, 1989; Stine, 1989).

Los diferentes autores consultados, señalan que es frecuente encontrar modelos para evaluar a profesionales de la educación que laboran en la educación primaria y la secundaria, no así a docentes que lo hacen en la educación superior y cuando esto sucede los criterios son generales, cubriendo aspectos que enfatizan los programas de curso.

Andersen (1989) propone un modelo basado en tres áreas que son: la ejecución de la enseñanza, la productividad académica y los servicios en los que el docente se desempeña. En la primera de ellas se considera la responsabilidad con que ejecuta la docencia, la asesoría y dirección en trabajos de graduación, el crecimiento profesional relacionado con la enseñanza y la supervisión a personal de apoyo. En la segunda se toma en cuenta su capacidad para generar información y diseminarla como resultado de su trabajo en investigación, las publicaciones realizadas, los materiales profesionales producidos compatibles con las metas de la unidad académica y la universidad y los proyectos extramuros en los que participa. La tercera incluye aspectos relacionados con su aporte para el mejoramiento de su grupo profesional y su participación en actividades universitarias.

La Universidad de Costa Rica utiliza un modelo para todos los profesores, centrado en la evaluación del docente por parte de los estudiantes. No se han encontrado otros métodos más objetivos que ese, a pesar de que también se considera la autoevaluación por parte del docente y la evaluación por parte del superior jerárquico inmediato (Del Vechio y Chavarría 1980).

## El uso de los resultados de la evaluación

La mayoría de las veces, los resultados de la evaluación docente se utilizan en el ascenso en régimen académico. Braskamp (1989) señala que difícilmente los evaluadores de la docencia responden a la pregunta ¿qué significado tienen los datos y entonces qué podemos hacer? La respuesta a esta pregunta inspira la evaluación. Una institución efectiva es aquella que simultáneamente fomenta el desarrollo de sus miembros y llena los objetivos sociales. Enfatiza al individuo tanto como a la organización. Ambos, individuos y organización, necesitan ser considerados en el momento de tomar decisiones relacionadas con la puesta en práctica de ciertas medidas. Estas consideraciones generales permiten plantear algunos lineamientos para mejorar la organización de los programas de evaluación docente.

Los aspectos racionales de la evaluación han sido basados en el mejoramiento de la ejecución de los estudiantes, a pesar de que la evaluación puede influir positivamente en el comportamiento de los miembros de la facultad.

### Pasos para ejecutar un sistema de evaluación en una facultad

A continuación se señalan cinco pasos básicos para la ejecución de un sistema de evaluación.

#### A. Focalizar la situación

Se trata de determinar hasta qué punto la evaluación es interna, en el sentido de que el profesor conozca los resultados de su evaluación, y pueda actuar tan pronto como tenga la información. En este caso, puede delimitarse un microcontexto, donde "los profesores y estudiantes, creadores del curso interactúan y establecen una relación, utilizan recursos materiales y del conocimiento, los transforman, elaboran y crean la experiencia académica conjuntamente" (Chavarría y Castillo 1987, p. 4).

Además, la retroalimentación intrínseca, que proviene de su ejecución como docente, puede influir en futuras actuaciones de una

manera muy positiva. Este es un principio para valorar la enseñanza. El docente se sentirá bien haciendo su trabajo, y tendrá confianza en la realización de tareas más retadoras.

Braskamp (1989) sugiere al docente plantearse dos preguntas, a saber, ¿recoge información para su uso personal? Si lo hace, ¿la comparte con alguien más? Si la respuesta generalizada es no, entonces habrá poca confianza en que un programa de evaluación pueda contribuir a fomentar el desarrollo individual y los objetivos institucionales.

#### B. Determinar las consecuencias

Este lineamiento se refiere al propósito que se percibe de la información. Se pretende que la evaluación genere un conocimiento para el crecimiento profesional. Permite mantener y hacer surgir intereses y motivaciones para el trabajo en sí mismo. Si la evaluación se constituye en un control externo, se convierte en un medio cuantificador que estaría lejos de tener un uso constructivo.

No hay duda de que la evaluación produce información que tiene poder e influencia en cualquier organización; sin embargo "es particularmente importante que la Facultad visualice la evaluación como una herramienta para su crecimiento personal y no como un mal necesario que le permita juzgarse a sí misma" (Braskamp, 1989, p. 45).

La evaluación debe ver más hacia el futuro que hacia el pasado. La retroalimentación debe ser usada para mejorar las ejecuciones futuras.

En este tema conviene dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿contribuyen los datos a la facultad o a alguien más? ¿contempla la necesidad de juzgar? ; ¿son las fallas aceptadas como parte del esfuerzo que se está haciendo?

#### C. Hacer participativas las prácticas de valoración

Cuando las personas participan en la elaboración de metas y tareas en un proceso de esta naturaleza, su disposición para realizar posteriormente dichas tareas aumenta. Cuando se establecen metas comunes, las personas conocen y se comprometen con las expectativas organizacionales, las identifican más fácil-

mente y de igual manera las satisfacen. Las acciones participativas permiten a las personas fortalecer su identidad, autorrespeto y sentido de pertenencia. Sin estas tres cualidades los miembros de la facultad no tendrían razones para desarrollar a la organización como un todo.

#### **CH. Reconocer las diferencias de la facultad y de sus miembros**

Si las prácticas de evaluación son para facilitar el crecimiento de la Facultad y su desarrollo, así como el de los estudiantes, entonces las estrategias deben considerar las diferencias individuales de los miembros así como las metas institucionales. En este sentido, si la evaluación solo considera la excelencia académica profesional adquirida por medio de esfuerzos independientes, entonces el impacto de la evaluación para motivar el trabajo de equipo será mínimo.

#### **D. Hacer sugerencias para el mejoramiento de la evaluación.**

La retroalimentación influirá positivamente en el comportamiento si incluye alternativas y sugerencias para el cambio. Esto significa que paralelamente a los resultados se generen consultas y entrevistas a los estudiantes, como parte del proceso de evaluación.

La puesta en práctica del sistema supone una distribución de funciones en diferentes instancias, de tal modo que se garantice su operatividad en tiempos y espacios programados.

Estará en manos de las autoridades correspondientes de la Facultad definir la ejecución de un sistema de evaluación y determinar quién o quiénes serán los responsables de tomar decisiones académicas producto de la información.

#### **Bibliografía**

- Anastasi, A. (1977). *Test Psicológicos*. España, Editorial Mc.Millan.
- Andersen, D. (1989). *A Model for the Annual Review of Faculty Members*. University of Nevada.
- Braskamp, L.(1989). So, What's the Use ? *New Directions for Higher Education*, 67 (17), 43-50.
- Brown, F.(1980). *Principios de la medición en Psicología y Educación*. México, Editorial El Manual Moderno.
- Cano, E.(1977). *Notas para una aproximación a la crítica de la teoría de los sistemas*. Medellín, Escuela Nacional de Salud Pública.
- Chavarría, M. C.(1988). *Criterios cualitativos de evaluación docente: estudio técnico*. Costa Rica, Universidad de Costa Rica.
- Chavarría, M.C., Castillo, E.(1987). *La estructura de la evaluación docente. Análisis conceptual y metodológico*. Costa Rica, Universidad de Costa Rica.
- Del Vecchio, J., Chavarría, M. C.(1980). *Modelo para elaboración y validación de instrumentos de evaluación docente*. Guatemala, IV Seminario Regional de Actualización en Evaluación.
- Elerman, G.(1990). *Restructuring Teacher Education: A Political Prerogative. A professional Imperative*. Chicago, Annual Meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education .
- Esquivel, J. Gurdíán, A.(1981). *Elaboración y validación de los instrumentos de evaluación docente de la Universidad de Costa Rica*. Costa Rica, Universidad de Costa Rica.
- Feldt, L., Brennan, R.(1989). Reliability. En: R. L. Linn (Ed) *Educational Measurement*. New York, American Council Education. Macmillan Publishing Co.
- Franklin, J., Theall, M. (1989). Who read ratings: Knowledge, attitude and practice in the use of students ratings of instruction. San Francisco. *Annual meeting of American Educational Research Association*.

- Gross, B.(1989). Demystifying assessment: Learning from the Field of Evaluation. *New Directions for Higher Education*, 67, 5-20.
- Katz, D., Kahn, R. (1977). *La Psicología Social de las Organizaciones*, México. Editorial Trillas.
- Messick, S. (1989). Validity. En: R.L. Linn (Ed.) *Educational Measurement*. New York, American Council Education. Macmillan Publishing Co.
- Miller, A. (1988). Student assessment of teaching in higher education. *Higher education*, 17, 3-15.
- Ory, J. (1989). A Role for assessment in Higher Education: decisión making. *New Directions for Higher Education*, 67, 71-78.
- Ory, J. (1991). Changes in teaching evaluation in higher education. *Instruccional evaluation*, 11 (2), 1-9.
- Stine, D. (1989). Faculty Evaluation at a Community College *ACA-Bulletin*, 69, 56-59.
- Wilson,R.C. (1986). Improving faculty teching: Effective use of student evaluations and consultants. *Journal of Higher Education*, 57, 196-211.