



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

Influencia de algunas variables sobre los resultados de la evaluación del desempeño docente

Lorena Kikut Valverde

Junio 2018

Influencia de algunas variables sobre los resultados de la evaluación del desempeño docente

Lorena Kikut Valverde
Centro de Evaluación Académica

Resumen: Se describe brevemente el proceso de evaluación del desempeño docente que se lleva a cabo en la Universidad de Costa Rica. Luego se analiza la relación que existe entre algunas características estudiantiles y académicas con dos eventos que resultan de gran interés en este proceso: el responder o no responder al cuestionario de evaluación y la nota que se le otorga a cada docente. Para ello, se recurrió a la unión de diversas bases de datos universitarias y de resultados de evaluación docente. Debido a la dificultad que esa unificación conlleva, es la primera vez que en la UCR se realiza este tipo de análisis a gran escala y a nivel de estudiante. Se encontró, entre otros hallazgos, que hay una leve tendencia a que el estudiantado que reprueba los cursos califique con notas más bajas a sus docentes, sin embargo, la cantidad de estudiantes que pierde el curso es baja y tiende a declinar el responder los cuestionarios de evaluación docente.

Palabras claves: Evaluación docente, características estudiantiles, características docentes, cuestionarios en línea

1. Introducción

La evaluación del desempeño docente juega un papel muy importante en el ámbito educativo. Es en sus labores cotidianas que el profesorado, en conjunto con estudiantes, crea ambientes propicios para el proceso de enseñanza y aprendizaje. En la Universidad de Costa Rica (UCR) los resultados de la evaluación del personal académico pueden ser utilizados para dos fines principales: el sumativo, al utilizar la calificación obtenida como parte del puntaje que permite la promoción del profesorado en el Régimen Académico o, en algunos casos, tomar decisiones relacionadas con la contratación del personal, y el formativo, cuando la información recopilada sirve de insumo al personal académico y a las autoridades para identificar posibles aspectos de mejora. Se coincide así con lo indicado por la UNESCO cuando indica que:

...la inicial concepción de una evaluación destinada básicamente a verificar que el docente ha alcanzado unos estándares o criterios mínimos, lo que sería una evaluación de carácter sumativo, se ve en la actualidad complementada con una perspectiva donde el objetivo primordial es ayudar al docente a mejorar su desempeño, identificando sus logros y detectando sus problemas, perspectiva que coincidiría con la evaluación formativa para el desarrollo profesional. (UNESCO, 2007, p.87)

Al igual que otras muchas instituciones de educación superior, la UCR utiliza principalmente cuestionarios para evaluar al personal académico en su quehacer docente. Si bien la utilización de estos instrumentos mantiene un amplio debate acerca de su utilidad, García (2003, p. 80) indica que el uso de cuestionarios para la evaluación de la docencia, con todas sus posibles limitaciones, puede contribuir a tener más idea de lo que ocurre en el mundo desconocido e impenetrable que es el salón de clase.

En la UCR, estos instrumentos de medición han sido construidos siguiendo estrictos estándares de investigación e involucrando a los diferentes miembros de la comunidad universitaria. El responder o no un cuestionario de evaluación del desempeño docente y la valoración que se haga de ese desempeño es un proceso complejo en el que intervienen infinidad de variables relacionadas con el profesorado, el estudiantado y el contexto en el que se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje. Ayala y Muñoz (2013, p. 45) hacen referencia a que, al realizar procesos evaluativos, surge la necesidad de considerar los diversos factores que intervienen o pueden tener impacto significativo en sus resultados, sobresaliendo entre ellos, la personalidad del profesor o profesora, su habilidad pedagógica, el tipo de materia y la calificación obtenida por el estudiantado. Dada la dificultad de medición de algunas de esas variables, el análisis de éstas requiere estudios especialmente diseñados para ello, sin embargo, en las bases de datos institucionales y en los mismos cuestionarios respondidos, se encuentran algunas

variables cuya influencia sobre el proceso de evaluación docente es posible explorar y describir y se convierten en el eje principal de este trabajo.

Los resultados, aportarán información a la comunidad universitaria de la UCR, particularmente a docentes y estudiantes, para valorar los posibles sesgos que las diferentes variables introducen en los resultados. También, pueden servir de insumo para el replanteamiento de los cuestionarios utilizados en la actualidad, los cuales deben ser revisados en el marco del desarrollo de un nuevo modelo de evaluación del desempeño docente que se hace necesario en la Universidad de Costa Rica y que se traduzca en el mejoramiento de la enseñanza en la institución.

2. La evaluación docente en la Universidad de Costa Rica

Por resolución del Tercer Congreso Universitario, se crea la Vicerrectoría de Docencia en la Universidad de Costa Rica y, entre sus funciones, se le asigna evaluar “periódicamente la labor docente de los profesores y, para su mejoramiento, pondrá a su alcance los procedimientos más modernos para mejorar su sistema de enseñanza y de evaluación” (Consejo Universitario, 1979, p. 8), creándose también la Oficina de Evaluación Académica como órgano auxiliar de la esa Vicerrectoría, Consejo Universitario, 1979, p. 15). Esta última oficina se transformó más tarde en el Centro de Evaluación Académica (CEA), cuya Sección Técnica de Evaluación Académica (STEA) tiene como función primordial “realizar el proceso de aplicación de instrumentos de evaluación, así como el proceso de codificación y tabulación de los resultados de los instrumentos” (Consejo Universitario, 1984, p. 2).

El Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica establece que “los profesores son los funcionarios universitarios que, como principal quehacer, tienen a su cargo la enseñanza y la investigación en las diversas disciplinas del conocimiento, y la participación en el desarrollo de los programas de acción social” (Consejo Universitario, 1974, p. 37). Adicionalmente, el profesorado participa en comisiones y otras actividades de carácter administrativo en sus respectivas unidades académicas. Pese a lo anterior, mediante los cuestionarios de evaluación

utilizados en la UCR “se miden las percepciones principalmente del estudiantado acerca del desempeño del docente en el aula y la evaluación de los aprendizajes. No se consideran pues, otros aspectos de la actividad docente como la investigación, la acción social y actividades administrativas, pues tal como está estructurada la UCR, esto le compete a las respectivas Vicerrectorías” (Blanca, Gutiérrez, Kikut, Sánchez y Zamora, 2017, p. 54).

En la Universidad de Costa Rica, la evaluación docente se realiza de manera voluntaria, tanto de las unidades académicas que desean participar en el proceso, como de cada estudiante, quienes no están en obligación de responder los cuestionarios que se utilizan para tal efecto. Si así lo disponen, las unidades académicas que deciden realizar evaluación docente pueden solicitar apoyo al Centro de Evaluación Académica para tal efecto. A su vez, el CEA pone a su disposición los cuestionarios y brinda asesoría para la aplicación de éstos, mientras que, al finalizar el trabajo de campo, procesa los datos y devuelve los resultados a las unidades académicas.

Al evaluar la docencia en la UCR, la posibilidad de utilizar otros métodos que aporten información que complemente la recopilada mediante cuestionarios, se ha visto imposibilitada por la limitación de recurso humano y de tiempo dada la gran cantidad de evaluaciones que deben realizarse cada semestre. Por ejemplo, en el segundo ciclo lectivo del 2017, las unidades académicas solicitaron la evaluación del profesorado de 5 488 grupos de estudiantes. Además, hay escasez de discusión acerca del modelo educativo de la UCR lo que dificulta el diseño de un sistema de evaluación en esa línea.

Los cuestionarios utilizados se basan en un modelo centrado en el perfil del personal docente, pues hace énfasis en las características de un “docente ideal”, y son respondidos por el estudiantado según sus percepciones acerca del desempeño del profesor o profesora de los diferentes aspectos que contiene ese cuestionario. Si bien se espera que los resultados obtenidos sean utilizados por el personal académico en la identificación de aspectos de mejora de su actividad docente, lo cierto es que la institución no ofrece programas sistemáticos de

profesionalización docente y la evaluación del desempeño responde en muchos casos a las exigencias de la autoevaluación con fines de acreditación o bien a la necesidad de cumplir con las políticas de calidad universitarias. Lo anterior podría explicar el por qué, en una amplia consulta al personal docente de las diferentes unidades académicas de la UCR que solicitaron apoyo al CEA para sus procesos de evaluación docente, el 15% indicó desconocer los resultados de su evaluación. Pese a lo anterior, cuatro de cada cinco docentes que sí conocieron los resultados indicaron que los utilizaron para introducir alguna mejora al impartir sus cursos (Blanca et al, 2017, p. 62). También es importante considerar que, al consultar a docentes y estudiantes acerca de qué tan útil es la evaluación docente, las valoraciones promedio fueron de 2,84 y 3,04, respectivamente, en una escala de valoración de 1 a 7, donde 1 era “totalmente útil” y 7 era “totalmente inútil”. (Blanca et al, 2017, p. 66), lo que indica que, a pesar de sus posibilidades de mejora, el proceso de evaluación docente se percibe como bastante provechoso.

El cuestionario de evaluación del desempeño docente diseñado por el CEA contiene básicamente 29 enunciados que cada estudiante debe valorar en una escala de 0 a 10. Además, se incluye una pregunta resumen (“En general, ¿qué nota le daría usted a este profesor?”), una pregunta sobre la actitud hacia la materia que promovió el profesor o la profesora y varias preguntas para caracterizar al estudiantado, tales como sexo, edad, nivel de la carrera, situación laboral y si lleva el curso por primera vez. Los 29 enunciados medulares del cuestionario se agrupan en cinco dimensiones subyacentes que se muestran en la figura 1.

Figura 1: Dimensiones del cuestionario de evaluación del desempeño docente de la Universidad de Costa Rica.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

El cuestionario de evaluación docente puede ser respondido por el alumnado de dos maneras diferentes: sincrónica o asincrónicamente. En el primer caso los cuestionarios pueden ser impresos o digitales y en el segundo caso, son estrictamente digitales y, para su respuesta, se envía a cada estudiante un correo electrónico con un enlace para que realice la evaluación.

En la actualidad, la mayoría las unidades académicas de la UCR solicitan apoyo al CEA para sus procesos de evaluación docente y, tal como se muestra en el gráfico 1, la mayor parte de ellas utilizan los cuestionarios digitales aplicados de manera asincrónica¹. En general, los resultados obtenidos muestran valoraciones bastante positivas del desempeño docente. Tal como se muestra en el gráfico 2,

¹ Es importante indicar que una misma unidad académica puede realizar solicitudes de apoyo separadas para sus diferentes carreras o recintos. En tal caso, en el gráfico 1 contabilizan las solicitudes atendidas, no las unidades académicas que realizan tal solicitud.

alrededor de 5 de cada 100 grupos de cursos en los que su docente fue evaluado éste obtuvo una nota menor de 7.

Tal como se indicó anteriormente, las razones para que haya variabilidad en las notas obtenidas por el personal docente son múltiples y se entrelazan unas con otras. Pueden ser factores docentes, estudiantiles o del contexto, y su análisis puede resultar amplio y complejo, por lo que los resultados que aquí se presentarán son de corte descriptivo y se basan principalmente en las variables que se recolectan en los propios cuestionarios y otras que se pueden extraer de las bases de datos institucionales.

En el 2017, en Centro de Evaluación Académica de la UCR desarrolló un “Diagnóstico de la Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad de Costa Rica” y, entre otras conclusiones, se indicó que hay desinformación en las poblaciones docentes y estudiantiles acerca de los resultados de evaluación docente (Blanca et al, 2017, p. 90). El análisis de los datos que aquí se presentan pretende solventar en parte esta deficiencia y dar insumos a la revisión del modelo de evaluación docente de la Institución.

3. Metodología

Cuando una unidad académica requiere realizar la evaluación del personal docente mediante cuestionarios en línea asincrónicos, es necesario conocer el nombre del alumnado para enviarles el correo electrónico solicitando que completen el cuestionario de evaluación. Si así se planifica, en las bases de datos resultantes es posible identificar para cada estudiante si completó o no el cuestionario y, en caso afirmativo, conocer sus respectivas respuestas.

Por otra parte, en el Sistema de Aplicaciones Estudiantiles (SAE) se cuenta con información acerca de cada estudiante, entre la que interesa la nota final obtenida en el curso cuyo docente evaluó. También, en los archivos de Régimen Académico, es posible conocer la categoría de cada docente evaluado.

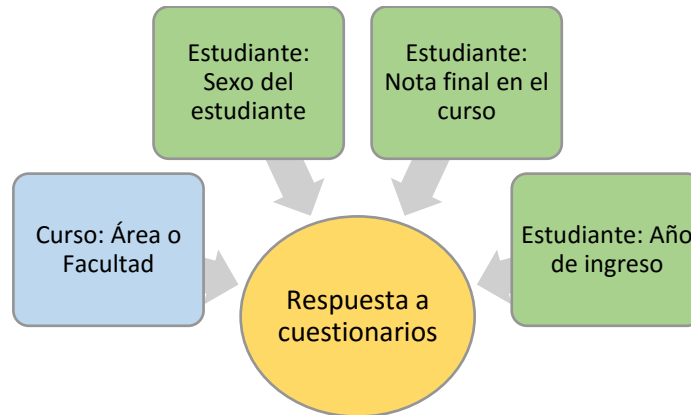
Disponiendo entonces de estas tres bases de datos –resultados de evaluación docente, nota obtenida por el estudiantado en el curso y categoría en Régimen académico del profesorado- es posible caracterizar al estudiante que responde el cuestionario de evaluación docente y la relación que puede existir entre la nota de evaluación docente y diversas variables del estudiantado y del personal docente. Esta caracterización se hará de manera descriptiva utilizando principalmente promedios y cuartiles².

Asumiendo que la información es estable en el tiempo y dada la complejidad de la unión de las bases de datos y la planificación requerida para contar con la información, el análisis se lleva a cabo con la población de estudiantes de los cursos de grado cuyos docentes fueron evaluados en línea mediante el envío de correos electrónicos en el primer ciclo lectivo del 2015. Es importante indicar que al estudiantado se le asegura la confidencialidad de la información que proporciona en la evaluación docente, la cual se respeta en este estudio pues los resultados se presentarán únicamente de manera agrupada, sin que la nota obtenida en el curso o la que dieron a sus docentes sean de interés por sí mismas ni queden expuestas de manera individual.

Con la información disponible, se pretende analizar dos situaciones. La primera de ellas es la respuesta o no respuesta al cuestionario de evaluación del desempeño docente, en las cuales se analiza la influencia de variables relacionadas con el curso y el estudiante (figura 2).

² Los cuartiles son valores que dividen al conjunto de datos en cuatro partes iguales, de manera que en cada una de ellas se ubica el 25% de los datos. Así, el cuartil 1 es un valor tal que el 25% de los datos son menores o iguales a él y el otro 75% de los datos son mayores o iguales a él. Por su parte, el cuartil 2 es un valor tal que el 50% de los datos son menores o iguales a él y el otro 50% de los datos son mayores o iguales a él. El cuartil 2 es igual a la Mediana. Por último, el cuartil 3 es un valor tal que el 75% de los datos son menores o iguales a él y el otro 25% de los datos son mayores o iguales a él.

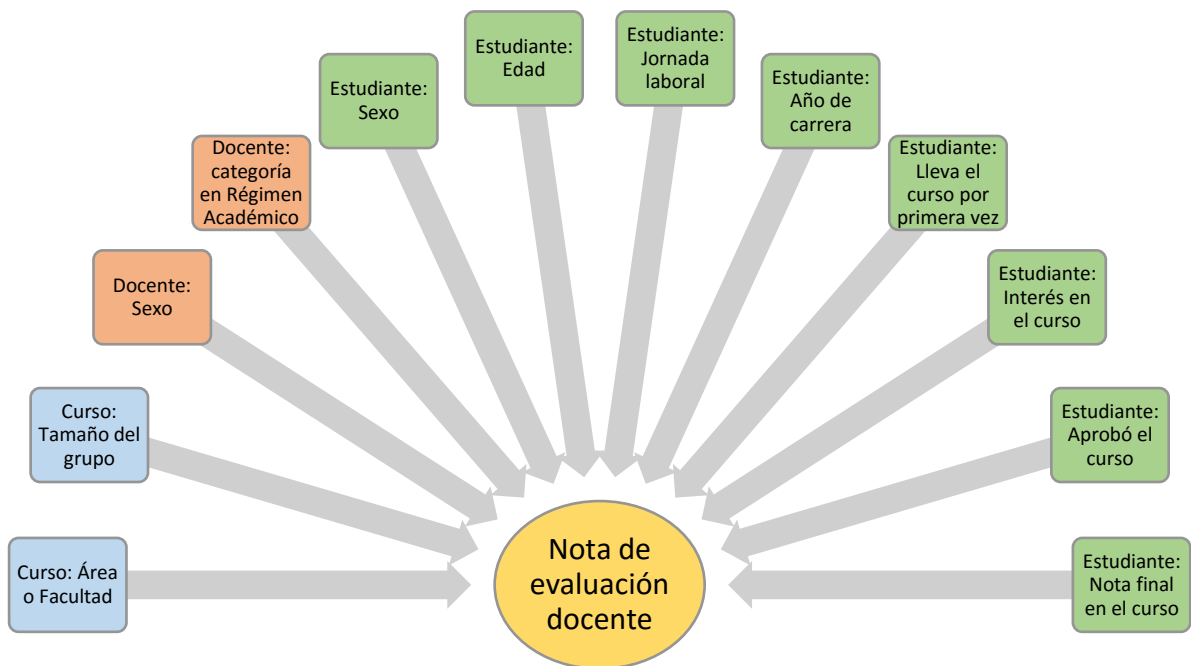
Figura 2: Variables disponibles para explicar la respuesta o no respuesta a cuestionarios de evaluación del desempeño docente en la UCR



Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

En segunda instancia, se describe la influencia de diversas variables docentes, estudiantiles y del curso que pueden incidir en la nota de evaluación obtenida por el personal académico (figura 3).

Figura 3: Variables disponibles para explicar la nota de evaluación del desempeño docente en la UCR



Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Tal como se ha dicho anteriormente, las variables indicadas en las figuras 2 y 3 no pretenden ser exhaustivas para la explicación de este fenómeno evaluativo, pero son las que están disponibles en las bases de datos universitarias y pueden dar luz acerca de algunos comportamientos de los resultados de evaluación del desempeño docente.

Como señala García (2000, p. 3), la influencia de este tipo de variables en los resultados de la evaluación no son sesgos en sentido estricto, sino que más bien se trata de variables intervinientes, inherentes al mismo proceso de la docencia y su evaluación.

4. Resultados

4.1 Características de estudiantes que responden el cuestionario

En el primer ciclo lectivo del 2015 se enviaron 77 219 correos electrónicos a diferentes estudiantes³ para que evaluaron a sus respectivos docentes. La distribución por área o facultad se muestra en la tabla 1, donde se aprecia que poco más de la tercera parte de los correos fue dirigida a estudiantes matriculados en cursos impartidos en las Sedes Regionales.

Del total de correos electrónicos enviados, se obtuvieron 35 090 cuestionarios completos, lo que representa un porcentaje de respuesta del 45,4% (gráfico 3).

Al analizar ese indicador por área o facultad⁴ (gráfico 4), se encuentra que las sedes regionales, que son las que agrupan la mayor cantidad de docentes a evaluar, son las que obtienen porcentajes de respuesta más bajos, un 30%. En el otro extremo, en el área de salud es en la que se obtuvo un porcentaje de respuesta más alto, con un 65,7%.

³ Cada estudiante podía recibir uno o más correos electrónicos, dependiendo de la cantidad de docentes que debía evaluar.

⁴ No se sigue la organización usual de la UCR en Facultades y Áreas, sino que se hace una combinación de ambos criterios.

Si se analizan los porcentajes de respuesta por año de ingreso del estudiantado a la UCR, se encuentra que hay una leve tendencia a que las personas que entraron en los años más recientes, a excepción de las personas con 10 y más años de haber ingresado a la Institución, presenten un mayor porcentaje de respuesta (gráfico 5). Si bien habría que profundizar al respecto, una posible explicación a esta tendencia es que el estudiantado de primer ingreso ve la evaluación docente como una novedad y una oportunidad de emitir su opinión mientras que, al pasar los años, tienen menos tiempo y su percepción de la utilidad de la evaluación decae.

Podría pensarse que un aspecto que influye en responder o no el cuestionario de evaluación del desempeño docente es la nota obtenida en el curso⁵. En el gráfico 6 se observa que conforme aumenta la nota del estudiantado, éste tiende a responder en mayor proporción. Así, por ejemplo, aproximadamente el 57% de las personas que obtuvieron las mejores calificaciones (notas de 9,5 o 10,0) en el curso respondieron los cuestionarios, mientras que menos del 30% de las personas con más bajas notas (2,0 o menos) respondieron. A lo anterior, hay que agregar que son pocas las personas que obtienen notas menores de 7,0, lo que implica que aun cuando responden el cuestionario, en términos absolutos son pocas las personas que lo hacen.

Dado que el gráfico 6 solamente incluye las notas numéricas (de 0 a 10) obtenidas por el estudiantado, en el gráfico 7 se muestran todos los posibles resultados que se pueden obtener en un curso. Se observa que las personas que aprueban la materia (notas de 7,0 a 10,0 y AP) son las que en mayor porcentaje responden los cuestionarios de evaluación docente -más del 50% lo hace-, seguido por un 43,8% de personas con nota “inconcluso” (IC) que sí completaron el cuestionario. Tal como es de esperar, el estudiantado con notas “incompleto” (IN), “equiparación” (EQ) y “retiro de matrícula” (RM) no responde los cuestionarios.

Con base en los gráficos 6 y 7 se podría deducir que las personas que aprueban el curso representan una mayoría dentro de la población matriculada en los mismos

⁵ Si bien el cuestionario se responde antes de que finalice el ciclo lectivo, al momento de hacerlo el estudiantado ya puede tener una estimación clara de cuál será su nota en el curso.

y, a su vez, son esas personas las que tienden a responder los cuestionarios de evaluación docente, esto es, el personal académico es evaluado mayoritariamente por estudiantes que aprobaron el curso.

En cuanto al sexo del estudiantado que responde, en el gráfico 8, se observa que, del total de cuestionarios enviados a hombres, fueron respondidos el 42,7%, mientras que, en el caso de cuestionarios enviados a mujeres, fueron respondidos el 48,4%, lo que indica que estas últimas tienen mayor disposición a contestar los instrumentos de evaluación docente.

Es importante indicar que los datos anteriores se basan en los 77 219 correos enviados a estudiantes, sin embargo, tal como se había mencionado, una misma persona puede ser la destinataria de tantos correos como docentes deba evaluar. De esta manera, se tiene que en realidad se trata de 25 447 estudiantes únicos, lo que indica que en promedio cada estudiante debió contestar 3,03 cuestionarios. De estos estudiantes únicos, el 51,8% son mujeres. El mínimo de cuestionarios a responder por persona fue 1 y el máximo 15, con una mediana de 3 cuestionarios.

El gráfico 9 muestra que el 38,9% de las mujeres respondieron todos los cuestionarios que se les solicitó evaluar, mientras que el 24,2% respondió una parte de ellos. En el caso de los hombres, estos valores son 36,0% y 20,8%, respectivamente, lo que viene a confirmar que las mujeres tienen una mayor propensión a responder los cuestionarios que los hombres.

Resulta relevante mencionar que, en una investigación anterior, cuando se les consultó a las personas que solamente respondían algunos cuestionarios si tenían algún criterio para seleccionar al profesorado que evaluarían se obtuvo que la mayoría de ellas, cerca de 6 de cada 10, indicó no utilizó ningún criterio específico en la selección. Además, entre las que dijeron haber utilizado algún criterio, poco más de la mitad indicó que decidió evaluar al personal docente que consideró “bueno” (Blanca et al, 2017, p. 61).

4.2 Nota docente según características del profesorado y del estudiantado

Los siguientes resultados se basan en 38 759 respuestas⁶ dadas al cuestionario de evaluación del desempeño docente en el primer ciclo lectivo del 2015. Mediante esos cuestionarios se evaluaron 2 003 docentes distribuidos en las diferentes áreas o facultades de la UCR. En total esos docentes fueron evaluados en 3 254 grupos⁷, lo que indica un promedio de 1,62 grupos evaluados por docente. La distribución del profesorado de acuerdo con el área o facultad en la que imparten lecciones, sexo y categoría en Régimen Académico se muestra en la tabla 2, donde se observa que la mayor cantidad de docentes evaluados en el I-2015 impartieron lecciones en las sedes, son hombres y estaban en condición de interinazgo, esto es, no tenían propiedad laboral.

Dado que las notas obtenidas por el personal docente tienen una fuerte asimetría negativa, para el análisis de esas notas se utilizarán los cuartiles, los cuales se muestran en el gráfico 10. En dicho gráfico, el extremo izquierdo de la barra representa el cuartil 1, el extremo derecho representa el cuartil 3 y la línea que se encuentra hacia el centro de cada barra representa el cuartil 2 o mediana. Así, por ejemplo, se tiene que, en total, el 25% del personal docente obtuvo notas de 8,48 o menores, mientras que el 25% del profesorado obtuvo notas de 9,96 o más. El 50% del personal docente obtuvo notas de 9,5 o menos y el otro 50% obtuvo notas de 9,5 o más. Lo anterior indica que, en general, el personal docente tiende a obtener notas altas en la evaluación docente, tal como ya se había mostrado en el gráfico 2.

Si se analiza esta información por área o facultad a la que pertenece el curso impartido por el docente, se encuentra que es en la Facultad de Educación donde el personal académico obtiene notas más altas, pues el 75% obtuvo notas de 8,88 o mayores. Por su parte, en la Facultad de Ingeniería el cuartil 1 y la mediana son los más bajos del conjunto. Al separar los resultados por sexo del docente

⁶ Esta cantidad no coincide con la cantidad de personas que se indicó que respondieron en la base anterior por aquellos casos en que un mismo estudiante debe evaluar a más de un docente.

⁷ Si un grupo de un curso es impartido por más de un docente, se contabiliza tantas veces como docentes lo imparten

evaluado, se encuentra que las profesoras tienden a obtener mejores notas que los profesores. En el caso de condición o categoría en Régimen Académico, se observa que el personal interino obtiene calificaciones ligeramente mejores que los propietarios.

Por su parte, el tamaño del grupo de estudiantes no parece influir en la nota obtenida por el personal docente. Por ejemplo, en el I-2015, la correlación obtenida entre esas dos variables fue casi nula ($r=-0,007$), mientras que en los demás ciclos lectivos comprendidos entre el I-2010 y el II-2017, la asociación entre ambas variables oscila entre $r=-0,051$ y $r=0,049$. Marsh (2007, p. 350), menciona que el efecto del tamaño de clase sobre las calificaciones docentes es complejo y debe ser analizado a la luz de su interacción con otras variables, pero que generalmente ambas variables tienen una baja correlación, hecho que también es corroborado por Fernández, Mateo y Muñiz (1998, p. 597).

Para examinar las calificaciones dadas al personal docente de acuerdo con diferentes características del estudiantado es importante, primeramente, describir a ese estudiantado. En la tabla 3 se muestra que la mayoría del alumnado que respondió los cuestionarios son mujeres, tienen edades entre 21 a menos de 23 años, no trabajan, se encuentran en los tres primeros años de la carrera, llevan el curso por primera vez, aprobaron el curso y tenían interés en la materia al iniciar el curso, siendo que mantenían ese interés al responder el cuestionario.

Tal como se observa en el gráfico 11, las calificaciones que el estudiantado dio al cuerpo docente no tienen diferencias muy marcadas para la mayor parte de las características consideradas. Las principales excepciones se presentan en las variables “aprobó el curso” y “actitud hacia la materia”. Para la primera de ellas el 50% de las personas que aprobaron el curso le dieron al profesor o profesora una nota de 9,5 o mayor, mientras que entre las personas que reprobaron el curso, el 50% asignó una nota de 9,0 o mayor, con tendencia a poner notas extremas bajas. En el caso de actitud hacia la materia, hay una clara disminución en las notas que dieron al profesor o profesora aquellas personas que tenían interés en el curso y, dada la participación docente, perdieron ese interés.

Diferencias menores se observan en el año de carrera del estudiantado, encontrándose que las personas de primeros años tienden a evaluar con mejores notas al personal docente que aquellas que indicaron cursar cuarto o quinto año. Por su parte, hay una ligera predisposición a que las personas que llevan el curso por primera vez, que son una amplia mayoría, califiquen con notas más altas a sus docentes.

Adicionalmente se observa que cuando estudiantes de sexo femenino evalúan a sus profesoras, tienden a asignar notas ligeramente más altas que en otras situaciones. Al respecto García (2000, p. 8), reseñando un estudio de Basow, indica que “las evaluaciones de los profesores varones no se ven afectadas por el género de los alumnos, en cambio sí afectan a las profesoras; que tienden a recibir las más altas calificaciones de estudiantes de sexo femenino”.

En el gráfico 12 se muestra una leve tendencia a que entre mayor sea la nota del alumnado, mayor será la nota docente. Este hallazgo concuerda con lo indicado por García (2000, p. 10) que, al referirse a un estudio de metaanálisis desarrollado por Feldman, apunta que “la lenidad del maestro en la evaluación de sus alumnos o la nota que esperan obtener éstos sí afecta la evaluación del curso y del profesor. Sin embargo, los coeficientes de correlación entre estas dos variables son bajos (entre 0,10 y 0,30)”. Pese a lo anterior, Marsh (2007, p. 355), indica que aquellos docentes que se califican a sí mismos como “fáciles” reciben notas significativamente menores por parte del estudiantado. Adicionalmente, habría establecer si esta asociación positiva entre las variables se debe a que un buen profesor promueve notas altas en el estudiantado o bien, a que este último retribuye con buenas calificaciones al profesorado que lo califica con altas notas en el curso.

Debe destacarse también que la cantidad de estudiantes con notas menores de 7 es pequeña, de manera que el mayor peso en la asignación de notas lo tienen aquellas personas que aprobaron el curso y que, a su vez, son las que otorgan notas más altas al profesorado. Otra evidencia de la relación positiva que existe entre nota estudiantil y docente se observa en el gráfico 13, en el que mayores porcentajes de estudiantes con notas bajas les asignan a sus docentes notas

menores de 7. Sin embargo, es importante rescatar que entre el 60% y el 80% de estudiantes con notas más bajas (6,5 o menores) calificaron a su respectivo docente con notas de 7 o mayores. Por su parte, casi el 7% del alumnado con notas más altas (9,5 y 10,0), calificaron a su profesor o profesora con notas menores de 7.

Con la finalidad de ahondar en el análisis de cómo la nota del estudiantado incide en las calificaciones dadas al personal docente, para cada curso y grupo se separó al estudiantado en dos conjuntos. En uno de ellos se ubicó al estudiando que aprobó el curso y en el otro al estudiantado que reprobó. Se restó la nota media con que esos dos conjuntos calificaron al profesor o profesora. Como resultado se encontró que, contrario a lo que se piensa, de los 182 cursos analizados⁸ en 49 de ellos (26,9%) los estudiantes que lo reprobaron otorgaron en promedio mejores notas al docente que los que aprobaron (gráfico 14). Por otra parte, en 88 cursos (48,5%), la diferencia promedio de notas dadas al docente entre las personas que perdieron el curso y las que lo ganaron fue muy baja: menor de 1 punto. Lo anterior indicaría que en la mayoría de los casos el estudiantado que pierde el curso no califica al personal académico de manera muy distinta que aquellos estudiantes que lo ganaron.

Debe recordarse que la nota de evaluación docente se obtiene al promediar la valoración dada por el estudiantado a 29 enunciados que se incluyen en el cuestionario. Al analizar la asociación entre la nota obtenida por el alumnado en el curso y la valoración en la pregunta resumen⁹ con cada uno de esos 29 enunciados se encuentra, en primera instancia, una correlación positiva, aunque muy baja, ($r=0,170$) entre la nota final de cada estudiante en el curso y la calificación que ese estudiante dio al profesor o profesora de ese curso (tabla 4). Esa asociación es la esperada con lo ya visualizado en los gráficos 11, 12 y 13.

⁸ Se seleccionó únicamente aquellos grupos de cursos con al menos 5 notas de estudiantes que aprobaron y 5 de estudiantes que reprobaron.

⁹ La nota resumen se basa en la respuesta a la pregunta "En resumen, ¿qué nota le daría usted a este profesor o profesora?", la cual puede ser valorada en una escala de 0 a 10, siendo 10 la nota más alta.

Por su parte, aunque siempre con coeficientes de correlación muy bajos, los enunciados de desempeño docente que tienen una mayor correlación con la nota obtenida por el estudiantado en el curso, y que por lo tanto serían los más importantes en el desempeño del alumnado en sus estudios son:

- E14 Se interesa porque tengan buena comprensión de la materia ($r=0,180$)
- E9 Utiliza ejemplos relacionados con su futura profesión ($r=0,179$)
- E5 Le ayuda a tomar conciencia de la realidad del país ($r=0,179$)
- E15 Expone los contenidos con claridad ($r=0,178$)
- E19 Estimula al estudiante o formar criterios propios ($r=0,177$)

También resulta de primordial interés conocer cuáles son los enunciados que tuvieron las mayores correlaciones con la nota resumen, esto es, a qué estaría dándole el estudiantado un mayor peso o importancia cuando le dio la calificación general a su docente. Los cinco con mayores correlaciones son:

- E15 Expone los contenidos con claridad ($r=0,847$)
- E14 Se interesa porque tengan buena comprensión de la materia ($r=0,835$)
- E11 Utiliza la metodología apropiada para desarrollar las lecciones ($r=0,831$)
- E10 Aclara satisfactoriamente las dudas que le plantean ($r=0,816$)
- E19 Estimula al estudiante o formar criterios propios ($r=0,814$)

Se deduce que, al calificar a su respectivo profesor o profesora, el alumnado considera principalmente cuestiones de orden didáctico, anteponiéndoles a temas como trato al estudiantado, evaluación o cumplimiento de reglamentos. Ya lo apuntó García (2000, p. 16) al decir que “lo que más valoran los alumnos al evaluar el desempeño de su profesor es lo aprendido en el curso. De ahí que se pueda concluir que los factores o las variables extraclase no deben ser ignorados como posibles sesgos en la efectividad docente, pero su influencia no es tan grande como se presume y, por lo tanto, los cuestionarios de evaluación se comportan como instrumentos válidos y confiables para valorar la docencia.

5. Conclusiones

La evaluación del desempeño docente es un proceso complejo en el que intervienen, de manera interrelacionada, infinidad de variables. En la Universidad de Costa Rica ese proceso se desarrolla bajo condiciones particulares, siendo que el quehacer docente se evalúa separadamente desde cada una de las vicerrectorías implicadas. En el caso de la Vicerrectoría de Docencia, se utilizan cuestionarios para evaluar el desempeño de cada profesor y profesora en el aula. Estos instrumentos son respondidos por cada estudiante de manera voluntaria, ya sea mediante cuestionarios impresos o digitales. Los datos analizados provienen de la utilización de cuestionarios en línea que son respondidos de manera asincrónica por el alumnado.

El estudio de las variables a nivel de estudiante que están relacionadas con el responder o no un cuestionario y con la nota que se asigna al personal docente es prácticamente inexistente en la UCR y los resultados que aquí se presentan pretenden ser un punto de partida para comprender su influencia en los resultados.

Se encontró que una mayoría de estudiantes a los que se les solicita responder cuestionarios digitales mediante el envío de un enlace a sus respectivos correos electrónicos no lo hacen. Existen, sin embargo, diferencias importantes entre las áreas o facultades en las que se dividen las disciplinas, siendo las sedes regionales en las que se obtienen porcentajes más bajos de respuesta. También, se puede decir que hay una tendencia a que las mujeres respondan dichos instrumentos en mayor proporción que los hombres y que los estudiantes que ingresaron en años más recientes a la UCR tienen una mayor propensión, aunque ligera, a responder que quienes tienen más años en la universidad. Es importante considerar que hay diferencias importantes, de más de 20 puntos porcentuales, en la respuesta a los cuestionarios entre quienes aprueban el curso y quienes lo reprueban, los primeros son los que responden en mayor proporción, mientras que los que obtienen notas menores de 7 declinan mayoritariamente su respuesta.

Sabiendo lo anterior, resulta interesante destacar que hay una relación leve positiva entre la nota obtenida por cada estudiante en el curso y la calificación que éste le da al docente de ese curso. Sin embargo, considerando que son pocas las personas que reprueban el curso y que en su mayoría declinan responder el cuestionario, se podría esperar que, a nivel general, su influencia en la calificación docente es poca.

En la calificación del profesorado tiene mayor influencia el interés que el estudiantado tiene en el curso y cómo ese interés se gana, se mantiene, se aumenta o se pierde por mediación docente.

Se encontró también que en una alta proporción de casos, el estudiantado que reprueba el curso asigna al personal docente una nota similar y aún más alta, que aquellas personas que lo aprueban.

Al analizar la relación que existe entre cada uno de los enunciados del cuestionarios de evaluación del desempeño docente con la nota resumen y con la nota final del estudiante en el curso, se encuentran correlaciones muy bajas (menores de 0,20) de esta última variable con los enunciados. Resulta interesante que el enunciado que tiene una mayor correlación con la nota final del estudiante es que el docente “se interesa porque tengan una buena comprensión de la materia” ($r=0,180$). Por su parte, ese mismo enunciado, junto con “expone los contenidos con claridad” ($r=0,835$ y $r=0,847$, respectivamente) son los que guardan una mayor asociación con la valoración general o pregunta resumen que el estudiantado hace del docente, lo que implica que esas características son las que más pesan al momento de calificar al profesor o profesora.

Estos resultados deben servir como punto de partida para realizar análisis más complejos de interacción entre las diversas variables y que comprueben la estabilidad en el tiempo de estos comportamientos.

Finalmente, a pesar de que no se analizó en este estudio, es importante recalcar que los resultados de evaluación docente pierden significancia si no están acompañados de programas de profesionalización docente estructurados a partir

de los resultados y de otras necesidades evidentes de la práctica académica. Además la discusión del modelo educativo se hace ineludible para llevar a cabo cualquier acción de mejora del proceso de evaluación docente.

Referencias Bibliográficas

Ayala, P y Muñoz, I. (2013). Factores que inciden en la evaluación del desempeño docente por los alumnos de nivel superior en la Universidad TecMilenio, campus Ciudad Juárez, caso de estudio para innovación educativa en la UTM. *Pistas Educativas*, p.p 44-55. Recuperado el 5 de mayo de 2018 de <http://pistaseducativas.itc.mx/wp-content/uploads/2013/06/4-AYALA-PE-101-44-55.pdf>

Blanca, E., Gutiérrez, J., Kikut, L., Sánchez, A. y Zamora, L. (2017) *Diagnóstico de la Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad de Costa Rica*. Centro de Evaluación Académica. San Pedro de Montes de Oca

Consejo Universitario Universidad de Costa Rica (1979). Asamblea Universitaria Acuerdo Definitivos Originados en el III Congreso Universitario 1971-1972. San Pedro de Montes de Oca.

Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. (1974). Estatuto Orgánico. San Pedro de Montes de Oca.

Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. (1984). Reglamento del Centro de Evaluación Académica. San Pedro de Montes de Oca.

Fernández, J, Mateo, M. y Muniz, J. (1998) Is there a Relationship between Class Size and Student Ratings of Teaching Quality? *Educational and Psychological Measurement*. Vol 58, Issue 4, pp. 596 – 604. Recuperado el 17 de junio de 2018 de <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164498058004003>

García, J. (2000). ¿Qué factores extraclase o sesgos que afectan la evaluación docente en la educación superior? *Revista Mexicana de Investigación*

Educativa, volumen 5, pp. 303-325. Recuperado el 16 de junio de 2018 de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14001006.pdf>

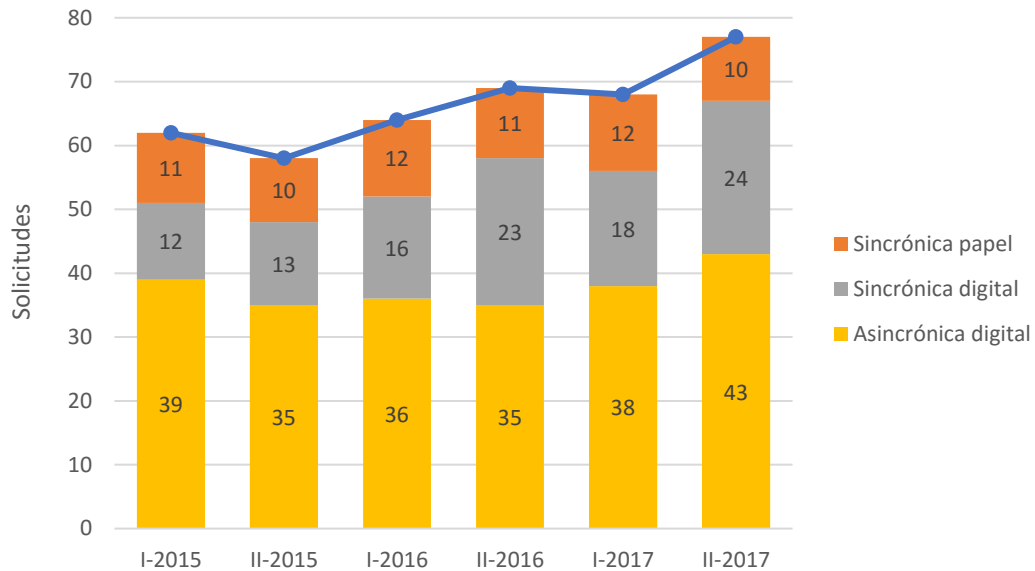
García, J. (2003). Los pros y los contras del empleo de los cuestionarios para evaluar al docente. *Revista de la Educación Superior*, volumen 32, pp. 79-87. Recuperado el 23 de mayo de 2018 de: http://resu.anuies.mx/archives/revistas/Revista127_S3A6ES.pdf

Marsh H.W. (2007) Students' Evaluations of University Teaching: Dimensionality, Reliability, Validity, Potential Biases and Usefulness. En: Perry R.P., Smart J.C. (eds) *The Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education: An Evidence-Based Perspective*. Springer, Dordrecht

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO. (2007). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Recuperado el 3 de junio de 2018 de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>

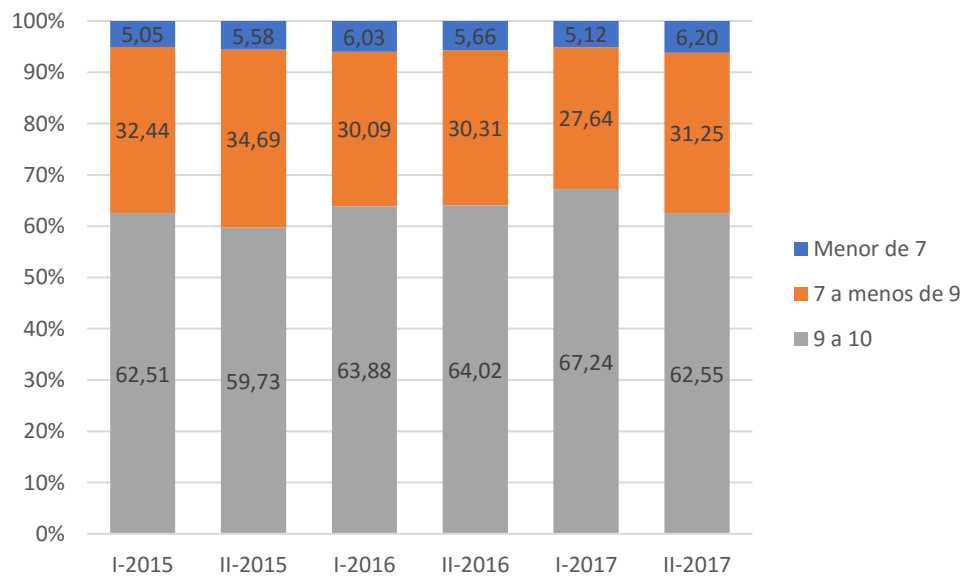
Anexo 1: Gráficos

Gráfico 1. Solicitudes de apoyo de evaluación docente atendidas, según tipo, UCR I-2015 a II-2017



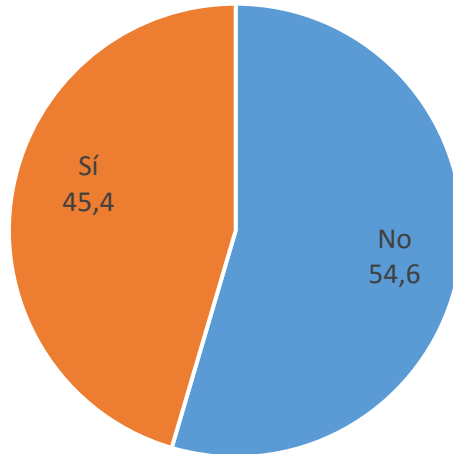
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 2. Distribución porcentual de grupos cuyo docente fue evaluado, según nota obtenida, UCR, I-2015 a II-2017



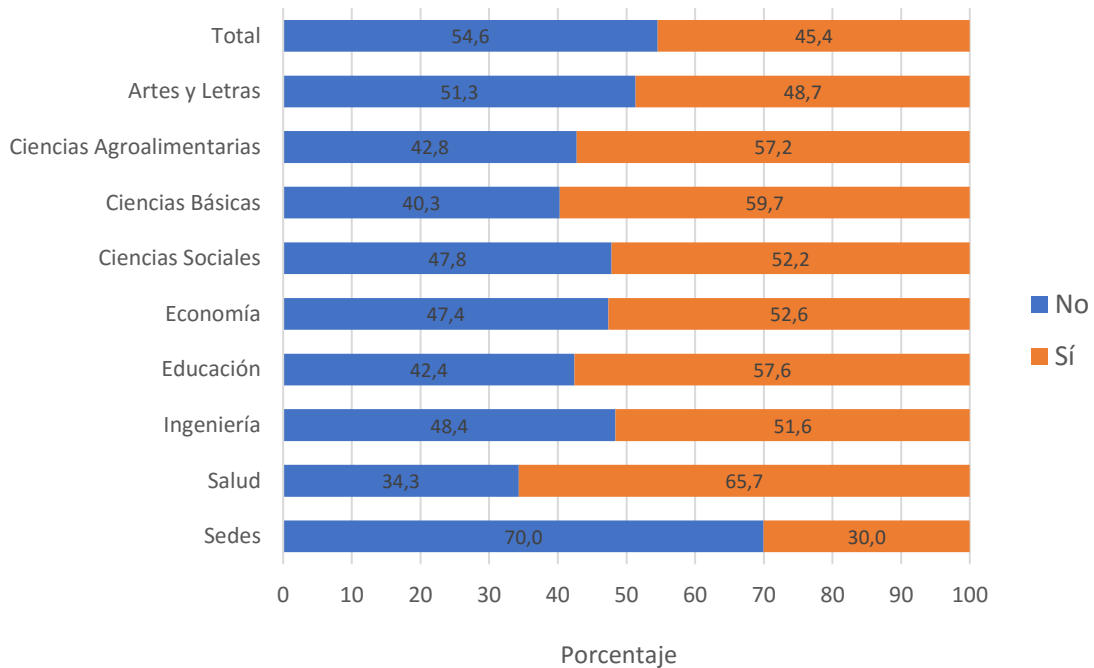
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 3. Distribución porcentual de estudiantes, según si evaluaron o no a su docente, UCR, I-2015



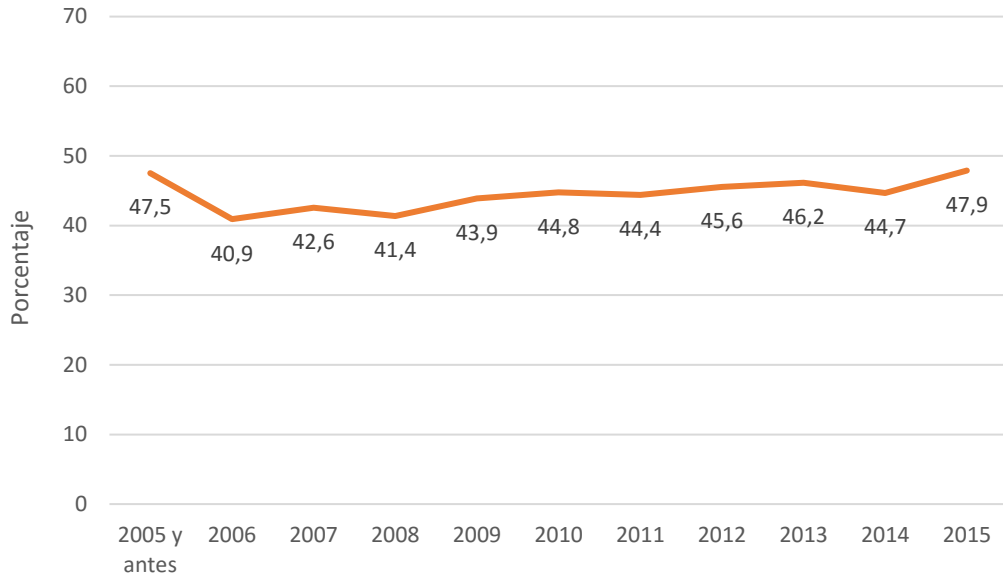
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 4. Distribución porcentual de estudiantes, según si evaluaron o no a su docente, por área o facultad, UCR, I-2015



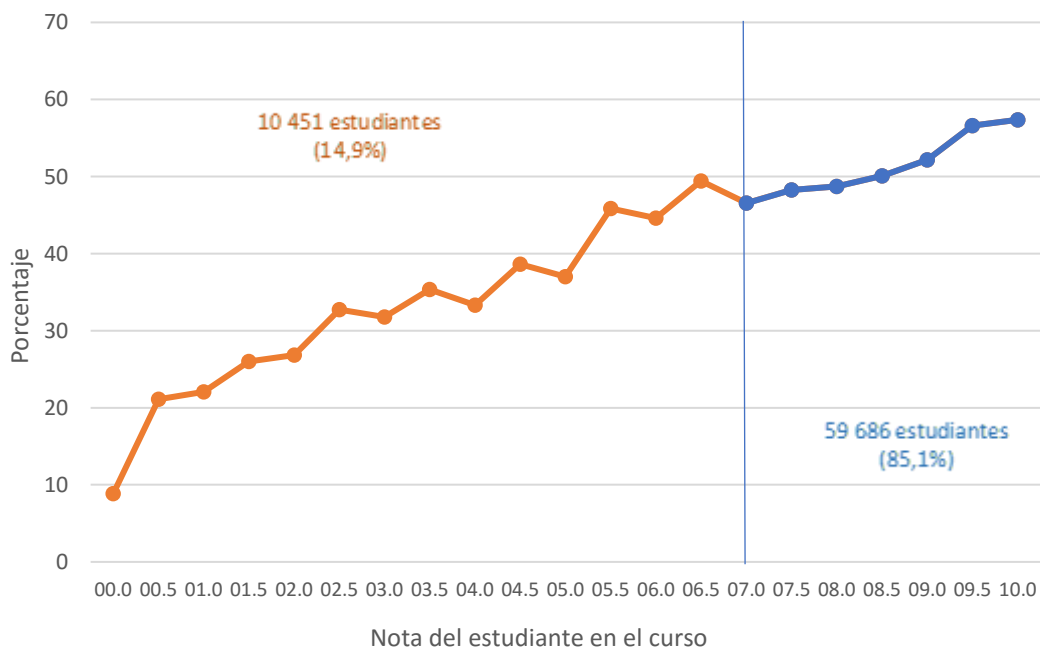
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 5. Porcentaje de estudiantes que responden el cuestionario de evaluación docente, según año de ingreso a la UCR, I-2015



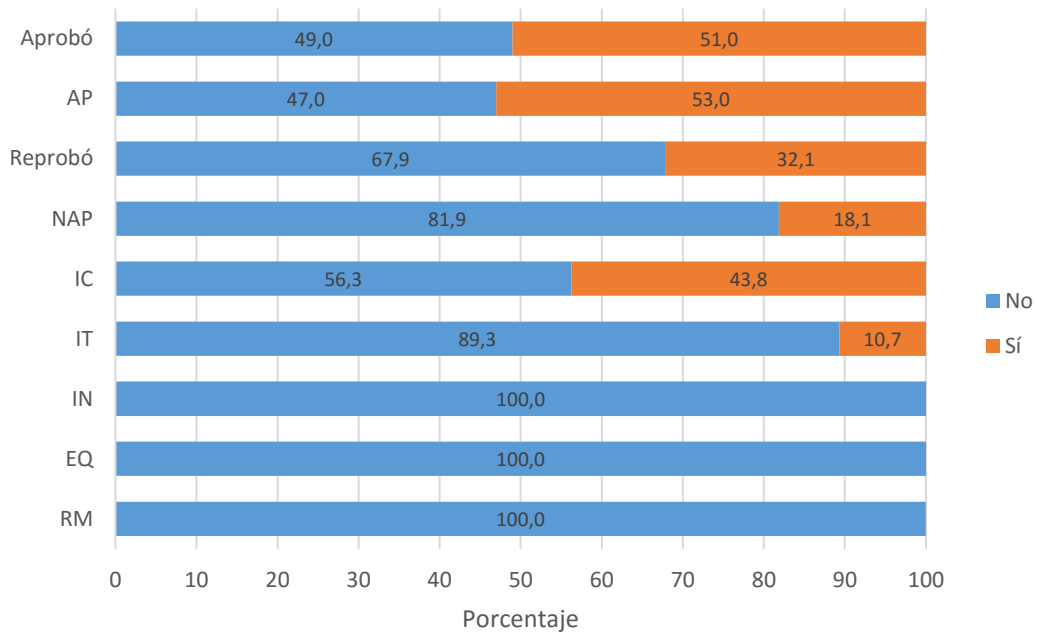
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 6. Porcentaje de estudiantes que responden el cuestionario de evaluación docente según nota final en el curso, I-2015 (solo notas numéricas)



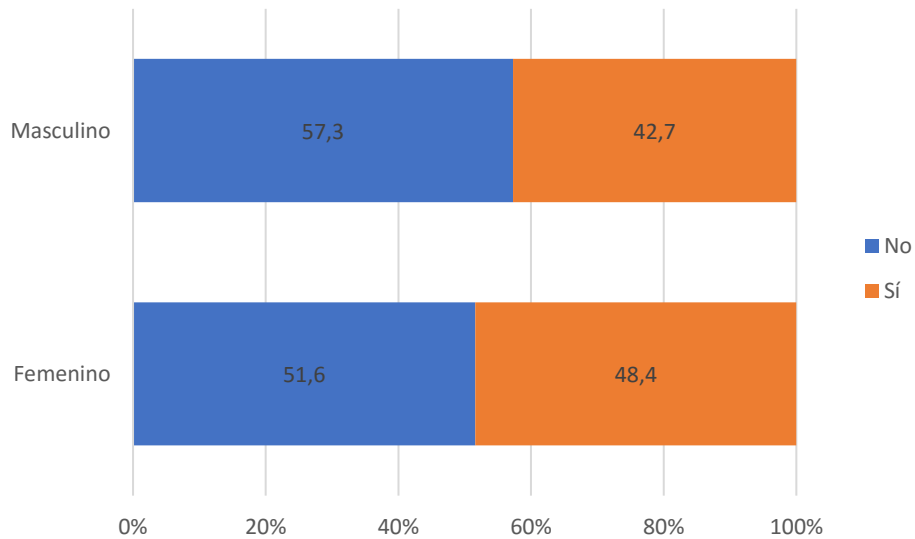
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 7. Distribución porcentual de estudiantes según si evaluaron o no a su docente, según nota final en el curso, UCR, I-2015



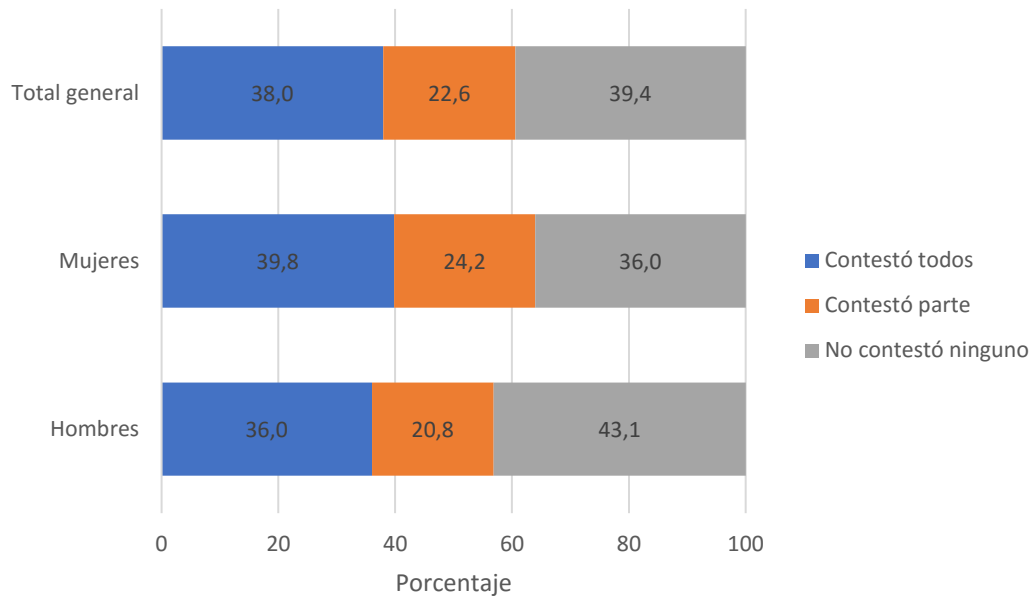
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 8. Porcentaje de cuestionarios respondidos, según sexo del estudiantado que responde, UCR, I-2015



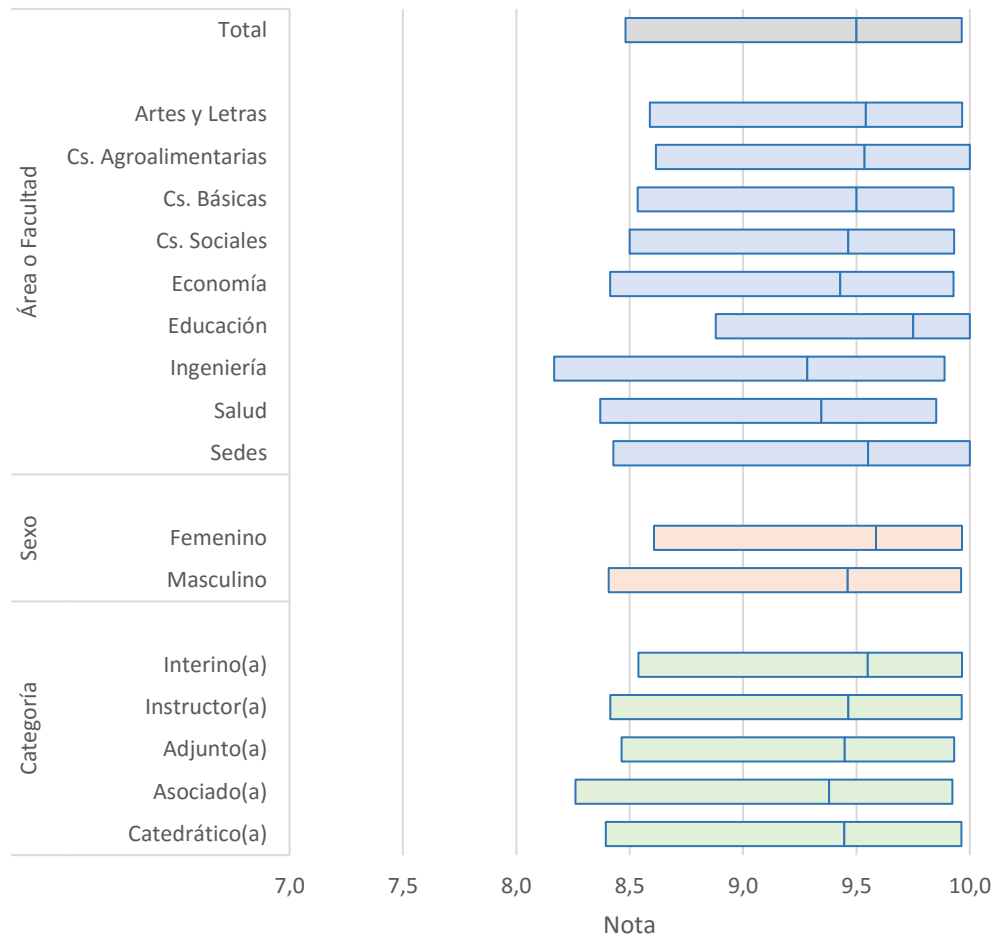
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 9. Distribución porcentual de estudiantes, según cantidad de cuestionarios respondidos por sexo, UCR, I-2015



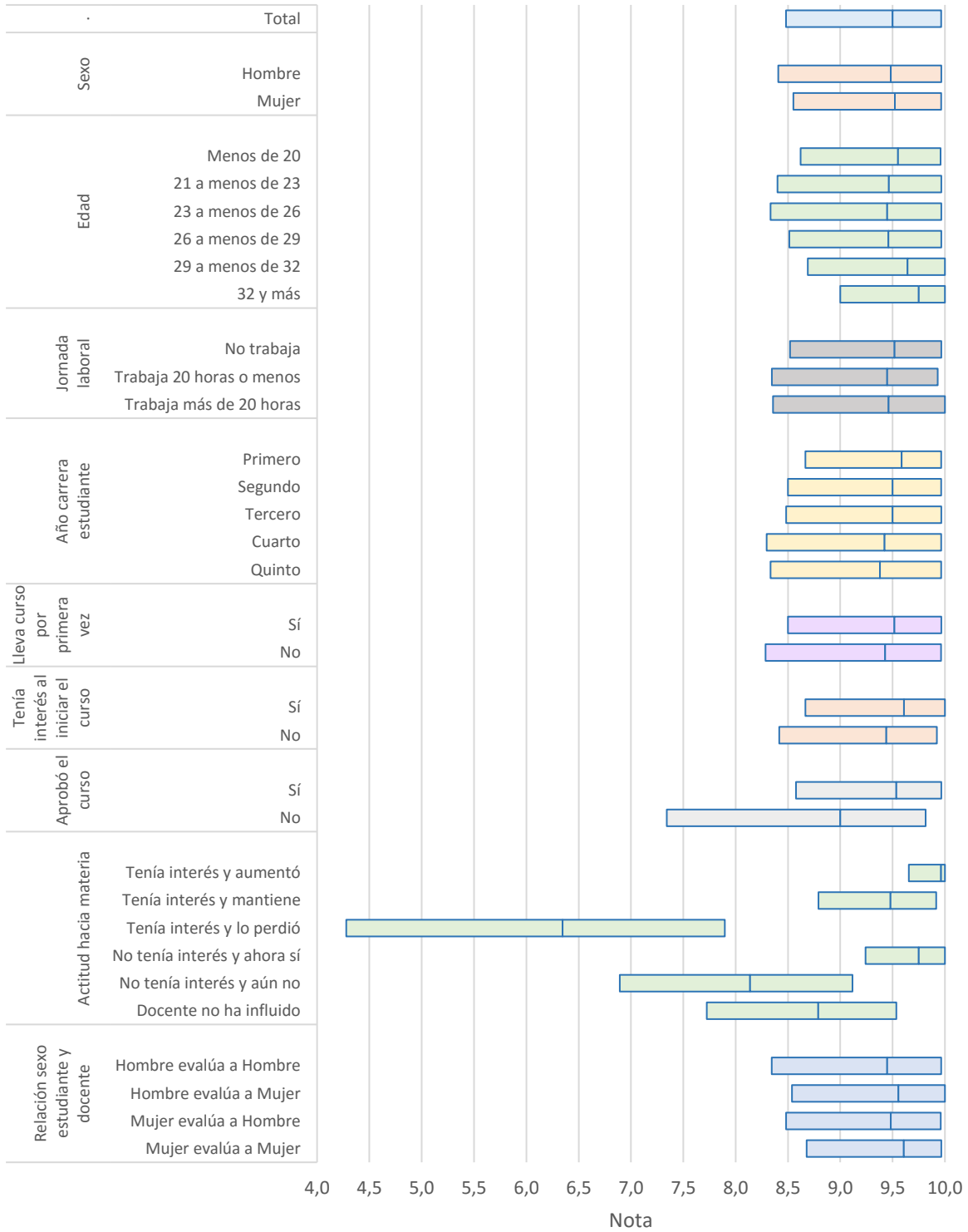
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 10. Cuartiles 1, 2 y 3 de las notas de evaluación desempeño obtenidas por el profesorado según diferentes características docentes, UCR, I-2015



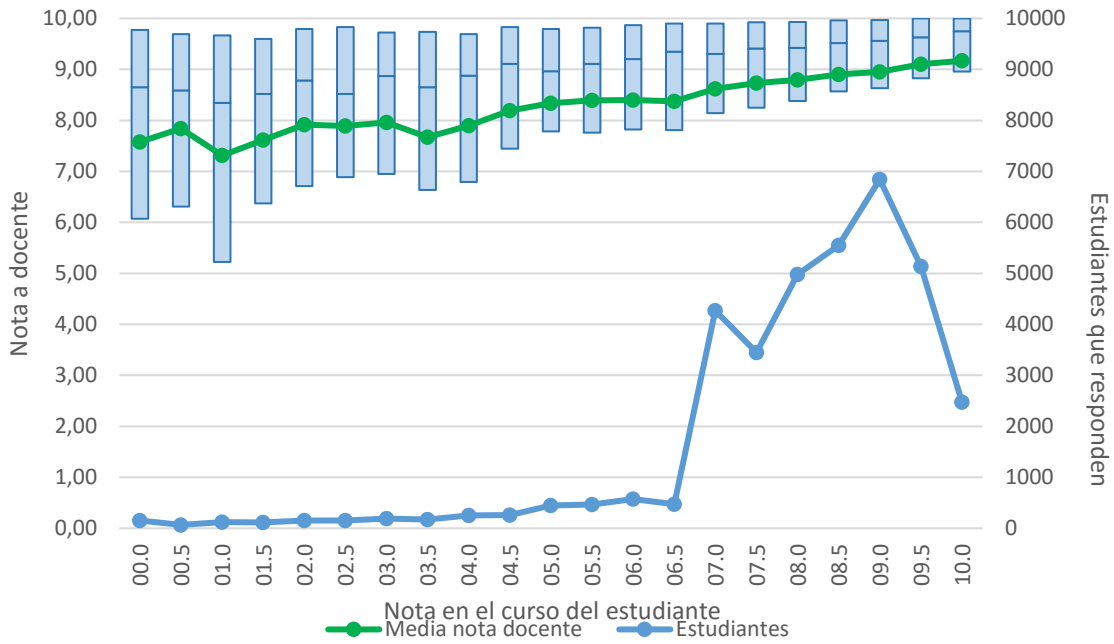
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 11. Cuartiles 1, 2 y 3 de las notas de evaluación desempeño obtenidas por el profesorado según diferentes características estudiantiles, UCR, I-2015



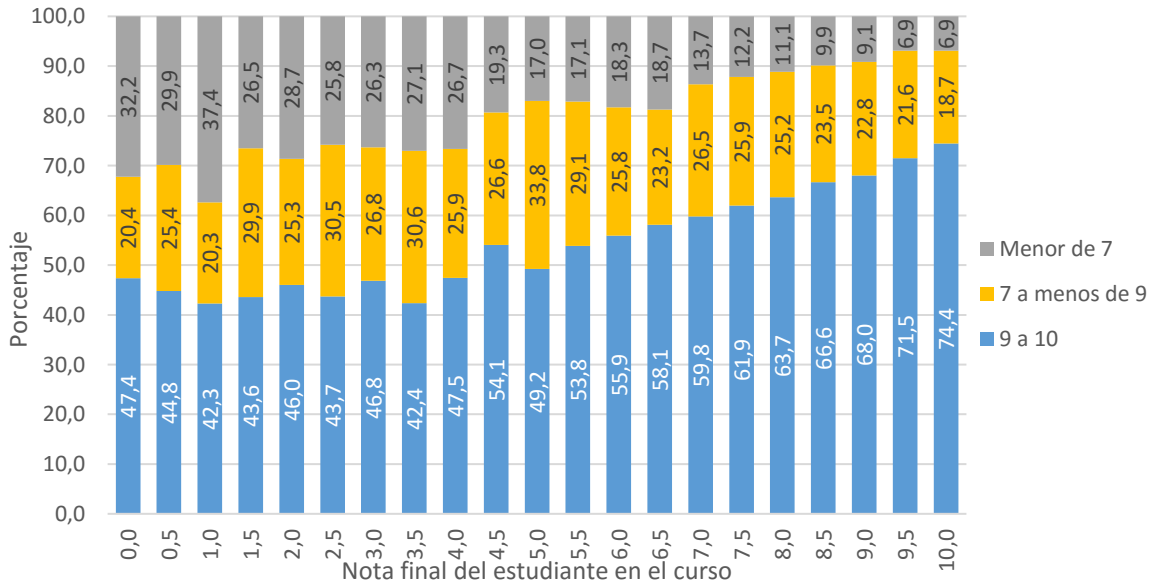
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 12. Cuartiles 1, 2 y 3 de las notas de evaluación desempeño obtenidas por el profesorado según nota final del estudiantado en el curso, UCR, I-2015



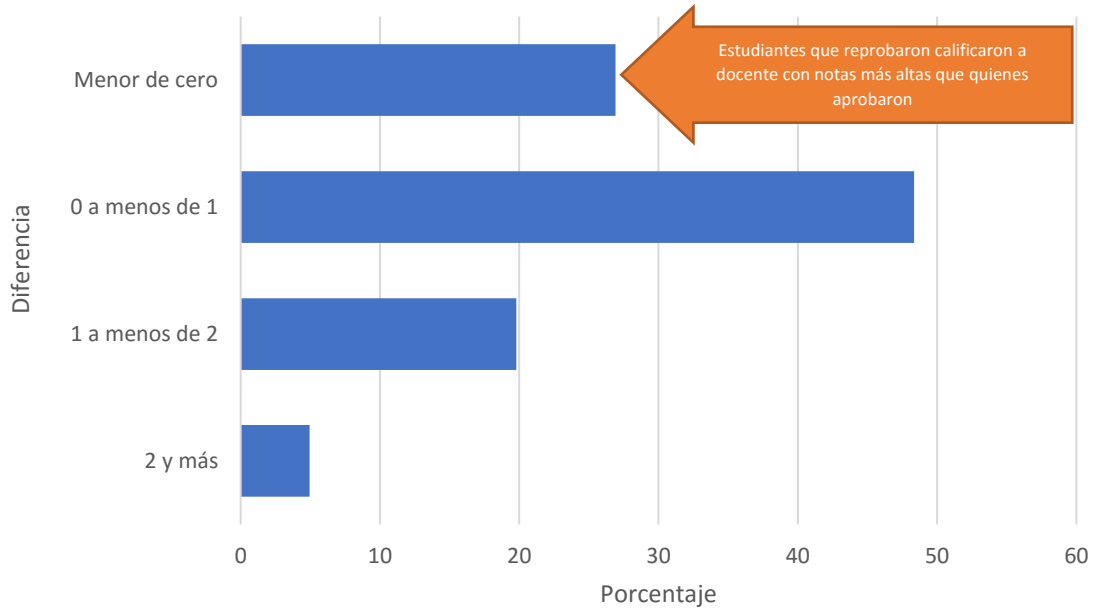
Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 13. Distribución porcentual de notas de evaluación desempeño obtenidas por el profesorado según nota final del estudiantado en el curso, UCR, I-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Gráfico 14. Distribución porcentual de cursos según diferencia de nota otorgada a docente por estudiantes que aprobaron y reprobaron el curso, UCR, I-2015



Anexo 2: Tablas

Tabla 1. Distribución de correos electrónicos enviados a estudiantes para realizar evaluación docente según área o facultad, UCR, I-2015

Área o Facultad	Unidades Académicas	Estudiantes	
		Absoluto	Porcentaje
<u>Total</u>	<u>32</u>	<u>77219</u>	<u>100,0</u>
Artes y Letras	3	5261	6,8
Ciencias Agroalimentarias	2	884	1,1
Ciencias Básicas	3	5869	7,6
Ciencias Sociales	6	10973	14,2
Economía	3	11835	15,3
Educación	4	6878	8,9
Ingeniería	5	6718	8,7
Salud	1	1353	1,8
Sedes	5	27448	35,5

Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Tabla 2: Distribución porcentual de personal docente evaluado de acuerdo con diferentes características, UCR, I-2015

Característica		Docentes	Porcentaje
<u>Total</u>		<u>2003</u>	<u>100,0</u>
<u>Área o Facultad 1/</u>	<u>Artes y Letras</u>	<u>120</u>	<u>6,0</u>
	Ciencias Agroalimentarias	38	1,9
	Ciencias Básicas	163	8,1
	Ciencias Sociales	330	16,4
	Economía	280	13,9
	Educación	181	9,0
	Ingeniería	224	11,1
	Salud	55	2,7
	Sedes	623	30,9
Sexo	Hombres	1159	57,9
	Mujeres	735	36,7
	Sin dato	109	5,4
Categoría	Interino(a)	1272	63,5
	Instructor(a)	217	10,8
	Adjunto(a)	65	3,2
	Asociado(a)	179	8,9
	Catedrático(a)	162	8,1
	Sin dato	108	5,4

1/ Este total no suma la cantidad de docentes por área o facultad, pues algunas personas fueron evaluadas en diferentes unidades

Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Tabla 3: Distribución porcentual del estudiantado que respondió los cuestionarios de evaluación del desempeño docente de acuerdo con diferentes características, UCR, I-2015

Característica		Docentes	Porcentaje
Sexo	Hombre	15 637	42,1
	Mujer	21 496	57,9
Edad	Menos de 20	11 365	29,3
	21 a menos de 23	15 573	40,2
	23 a menos de 26	7 143	18,4
	26 a menos de 29	1 910	4,9
	29 a menos de 32	690	1,8
	32 y más	899	2,3
	No responde	1 179	3,0
Jornada laboral	No trabaja	28 774	78,4
	Trabaja 20 horas o menos	4 345	11,8
	Trabaja más de 20 horas	3 596	9,8
Año carrera estudiante	Primero	9 342	26,1
	Segundo	8 760	24,5
	Tercero	7 585	21,2
	Cuarto	6 343	17,7
	Quinto	3 751	10,5
Lleva curso por primera vez	Sí	34 919	93,1
	No	2 578	6,9
Tenía interés al iniciar el curso	Sí	28 159	82,3
	No	6 073	17,7
Aprobó el curso	Sí	33 898	90,3
	No	3 630	9,7
Actitud hacia materia	Tenía interés y aumentó	10 560	27,6
	Tenía interés y mantiene	13 437	35,1
	Tenía interés y lo perdió	4 162	10,9
	No tenía interés y ahora sí	3 959	10,3
	No tenía interés y aún no	2 114	5,5
	Docente no ha influido	4 060	10,6
Relación sexo estudiante y docente	Hombre evalúa a Hombre	9 943	28,1
	Hombre evalúa a Mujer	4 864	13,8
	Mujer evalúa a Hombre	12 777	36,1
	Mujer evalúa a Mujer	7 783	22,0

Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA

Tabla 4: Coeficientes de correlación entre los diferentes enunciados del cuestionario de evaluación del desempeño docente, nota del estudiantado en el curso y nota docente, UCR, I-2015

Enunciado	Nota numérica estudiante en el curso	Pregunta resumen (E30)
E1 Cumple con el horario establecido para el curso	0,056	0,527
E2 Se encuentra disponible durante las horas de consulta extraclase	0,092	0,634
E3 Evidencia que ha preparado clases con anticipación	0,079	0,731
E4 Cumple con el desarrollo de los temas según programa del curso	0,088	0,707
E5 Le ayuda a tomar conciencia de la realidad del país	0,179	0,724
E6 Muestra dominio de los temas tratados	0,090	0,704
E7 Proporciona información e ideas actualizadas	0,135	0,756
E8 Relaciona los temas tratados con la realidad del país	0,169	0,713
E9 Utiliza ejemplos relacionados con su futura profesión	0,179	0,668
E10 Aclara satisfactoriamente las dudas que le plantean	0,153	0,816
E11 Utiliza la metodología apropiada para desarrollar las lecciones	0,145	0,831
E12 Utiliza recursos didácticos apropiados para los temas	0,135	0,800
E13 Logra un balance adecuado entre la teoría y la práctica	0,170	0,800
E14 Se interesa porque tengan buena comprensión de la materia	0,180	0,835
E15 Expone los contenidos con claridad	0,178	0,847
E16 Incluye temas de principios, ética, valores y responsabilidad	0,176	0,792
E17 Logra mantener la atención del grupo	0,108	0,805
E18 Propicia la participación de los y las estudiantes	0,170	0,770
E19 Estimula al estudiante o formar criterios propios	0,177	0,814
E20 Muestra gusto al impartir las lecciones	0,148	0,792
E21 Es accesible para que los y las estudiantes le hagan consultas	0,146	0,757
E22 Responde cortésmente cuando se le plantean preguntas	0,131	0,716
E23 Mantiene buenas relaciones con el grupo de estudiantes	0,144	0,766
E24 Lo respeta a usted como persona	0,116	0,629
E25 Acepta críticas por parte de los y las estudiantes	0,134	0,782
E26 Elabora evaluaciones acordes con la materia planteada en clase	0,148	0,700
E27 Formula preguntas claras en las evaluaciones que realiza	0,175	0,737
E28 Devuelve las evaluaciones calificadas dentro del plazo	0,047	0,574
E29 Atiende reclamos en relación con la forma en que calificó	0,128	0,739
E30 En resumen, ¿qué calificación le daría usted a docente?	0,168	--
Nota numérica estudiante en el curso	--	0,168
Nota docente (promedio de enunciados 1 a 29)	0,170	0,917

Fuente: Elaboración propia con datos de la Sección Técnica de Evaluación Académica, CEA



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

CEA Centro de
Evaluación Académica

