



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

La Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad de Costa Rica: Algunos resultados

Lorena Kikut Valverde

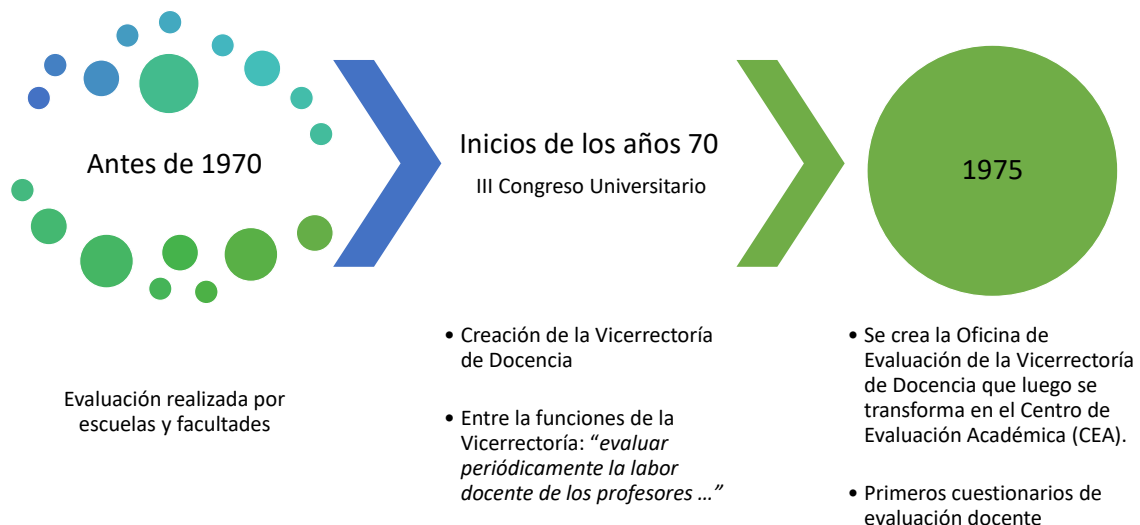
2015

La Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad de Costa Rica

Lorena Kikut Valverde
Centro de Evaluación Académica, 2015

PRIMEROS AÑOS: Antes de 1970 la evaluación del desempeño docente en la Universidad de Costa Rica (UCR) no estaba centralizada en una oficina, sino que era realizada por las diferentes escuelas y facultades. Es a inicios de la década de los años 70, con el Tercer Congreso Universitario, que se crea entre otras, la Vicerrectoría de Docencia. Una de sus funciones establece que debe: *“evaluar periódicamente la labor docente de los profesores...”*. Pocos años más tarde, en 1975, se crea la Oficina de Evaluación de la Vicerrectoría de Docencia, que luego se transformaría en el Centro de Evaluación Académica (CEA). Se diseñan así, por parte de un grupo interdisciplinario de profesionales, los primeros cuestionarios de evaluación docente institucionales (figura 1).

Figura 1. Primeros años de la evaluación docente en la Universidad de Costa Rica



ACTUALIDAD: En el presente, el CEA está compuesto por varias secciones y un departamento dedicados a diversos temas de interés institucional entre los que destacan: la evaluación y diseño curricular, la evaluación y acreditación de

carreras, el apoyo a la Comisión de Régimen Académico, la contabilización de las cargas académicas y la evaluación docente.

Esta última es desarrollada por la Sección Técnica de Evaluación Académica (STEA), que está dedicada a ofrecer asesoría a unidades académicas en cuanto al uso de resultados y la aplicación de cuestionarios, a la digitalización de información, a la organización de datos y a la obtención de resultados para ser remitidos a las entidades solicitantes. También se revisan constantemente los procedimientos seguidos para buscar su mejora.

En la actualidad hay principalmente dos procesos de evaluación docente en la Universidad de Costa Rica en los que el CEA participa: la evaluación de personal docente de las unidades académicas y la evaluación del personal docente con fines de promoción en régimen académico. Este último proceso puede ser la evaluación de profesores y profesoras o bien de autoridades que dejaron sus cargos de directivos recientemente.

La realidad en la que se desarrollan los procesos de evaluación docente en la UCR está inmersa en situaciones de diversa índole, tales como:

- Se basa en el uso exclusivo de cuestionarios
- Con estos cuestionarios se miden las percepciones principalmente del estudiantado acerca del desempeño del docente en el aula. No se consideran pues, otros aspectos de la actividad docente como la investigación y la acción social, pues tal como está estructurada la UCR, esto le compete a las respectivas Vicerrectorías.
- Las escuelas, facultades y sedes no tienen la obligación de evaluar a su personal docente
- No hay obligatoriedad de que el estudiantado responda los cuestionarios de evaluación del desempeño docente.
- Cada vez se extiende más la evaluación docente en la UCR, por lo que la población estudiantil debe responder muchos cuestionarios cada semestre. Este exceso de solicitudes, aunado a que el estudiantado no ve que los resultados sean tomados en cuenta, hacen que haya una desmotivación hacia el tema en la población estudiantil.

- Hay poca o ninguna normativa que regule la evaluación docente y las acciones que puedan implementarse como producto de los resultados obtenidos.
- El personal de la STEA es muy limitado: se trata de medio tiempo profesional y 3.5 tiempos completos principalmente técnico asistencial, que debe atender en forma expedita todas las solicitudes de evaluación.

USO DE RESULTADOS: En el caso de promoción en régimen académico el principal uso que se le da a los resultados de la evaluación docente es sumativo, esto es, se obtiene un puntaje que es tomado en cuenta, junto con otros aspectos, al momento que el docente solicita una valoración de sus atestados para ascender de categoría u obtener pasos académicos. Adicionalmente, aunque no es el fin principal, la STEA envía a cada docente sus resultados para que los analice y busque posibilidades de mejora.

En el caso de las Unidades Académicas, el objetivo más importante es formativo, pues se busca es el incremento de la calidad de la actividad docente. Sin embargo, por lo general esto se limita básicamente a que la dirección entrega a cada docente su nota, se busquen las posibles causas de una baja nota y se establezcan planes de mejora. El docente con bajas calificaciones es motivado a buscar el apoyo que ofrece Departamento de Docencia Universitaria.

Evaluación docente en las unidades académicas

Es potestad de las Unidades Académicas de la UCR el evaluar o no a sus docentes. Sin embargo, son muy pocas las que no lo hacen. Una vez que una unidad académica decide llevar a cabo un proceso de evaluación docente, es su decisión si solicita apoyo al Centro de Evaluación Académica o si lo realiza independientemente. Actualmente, la mayoría sí solicita ese apoyo.

Aun siendo apoyadas por el CEA, las unidades académicas son las propietarias del proceso y, como tales, definen sus lineamientos en cuanto a qué docentes evaluar, el momento del ciclo lectivo en el que lo harán, la frecuencia de evaluación y el uso que le darán a los resultados.

El CEA por su parte, mediante la STEA, ofrece el apoyo solicitado. Se busca aquí que el proceso sea eficiente y controlado. Para ello, el apoyo ofrecido por la STEA consiste en asesoría acerca de la aplicación de cuestionarios, posibilidades de uso, interpretación de resultados y obtención de resultados. También se realiza la gestión de los encuestados y la digitalización de datos. Muy importante resulta el envío oportuno de los resultados a la unidad académica solicitante. Por lo general, los resultados son devueltos en las dos semanas siguientes a la finalización del semestre. Esto ofrece oportunidades reales para implementar mejoras en el ciclo inmediatamente posterior al que se realizó la evaluación.

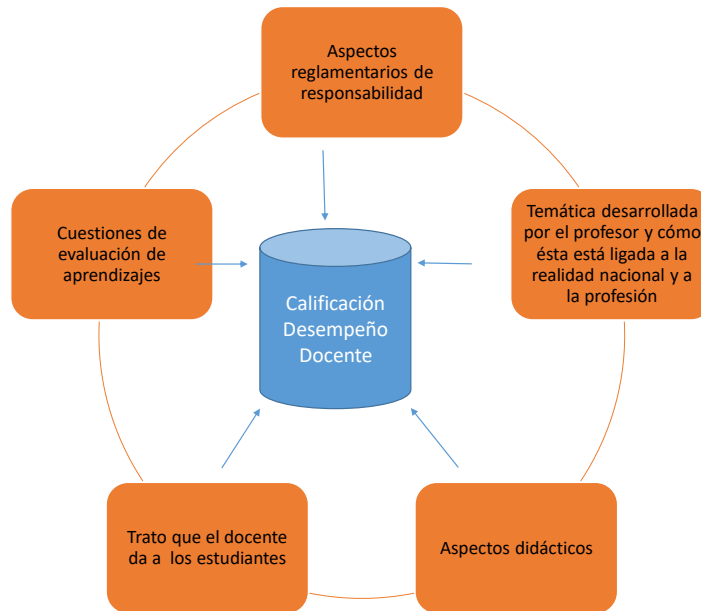
El CEA ofrece a las unidades académicas el cuestionario a utilizar en este tipo de procesos. Este cuestionario pretende medir el desempeño básico que todo docente de la UCR debe poseer y demostrar. Fue diseñado con base en una amplia consulta a estudiantes, docentes, directores y directoras de unidades académicas, revisión bibliográfica y revisión de cuestionarios utilizados en otras instituciones de educación superior.

Básicamente se trata de 29 preguntas que cada estudiante debe valorar en una escala de 0 a 10, más una pregunta resumen (“en general qué nota le daría usted a este profesor”) y una pregunta sobre la actitud hacia la materia que promovió el profesor o la profesora.

Las 29 preguntas medulares del cuestionario se agrupan en cinco dimensiones subyacentes. Estas dimensiones se muestran en la figura 2:

Figura 2

Dimensiones del cuestionario de evaluación del desempeño docente

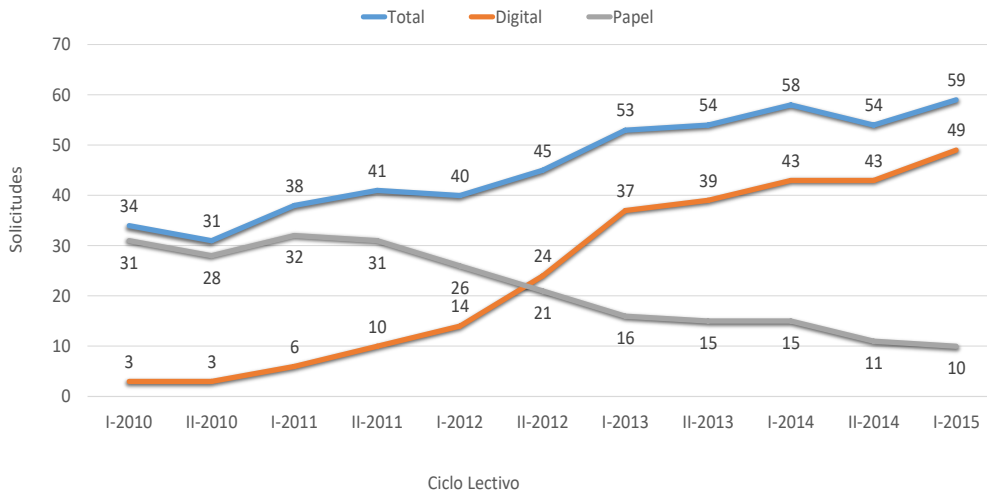


El cuestionario de evaluación del desempeño docente puede aplicarse de manera impresa o digital.

ALGUNOS RESULTADOS: Con respecto a las solicitudes de apoyo para realizar los procesos de evaluación docente, el gráfico 1 muestra cómo la cantidad de este tipo de solicitudes ha aumentado del primer ciclo lectivo del 2010 al primero del 2015, pasando de 34 solicitudes a 59, lo que implica un crecimiento del 73,5%.

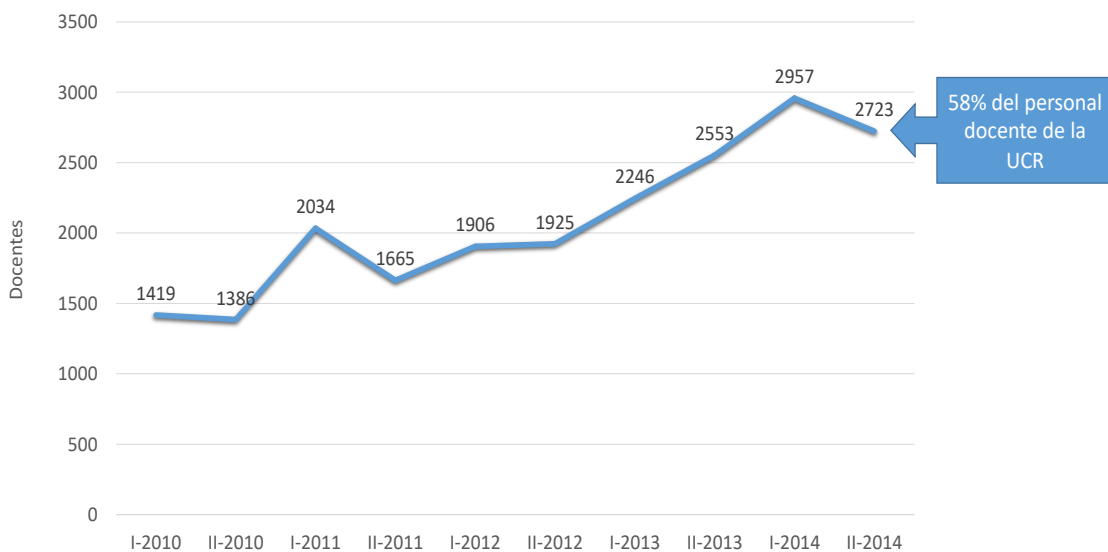
Siempre en el gráfico 1 se muestra cómo la cantidad de solicitudes de apoyo utilizando cuestionarios impresos ha disminuido de 31 en el I-2010 a solamente 10 en el I-2015 mientras que, por el contrario, el uso de cuestionarios digitales pasó de 3 solicitudes al inicio de ese periodo a 49 al final de este. El uso de cuestionarios en línea fue promovido por el CEA y ha significado un gran ahorro de tiempo y dinero a las unidades académicas, pero a su vez, ha significado un aumento importante de trabajo para la STEA, pues la mayor parte de la responsabilidad de su organización y administración recae en el personal de esta.

Gráfico 1. Universidad de Costa Rica: Solicitudes de apoyo de unidades académicas para evaluación docente atendidas por el CEA, según tipo de administración, I-2010 a I-2015



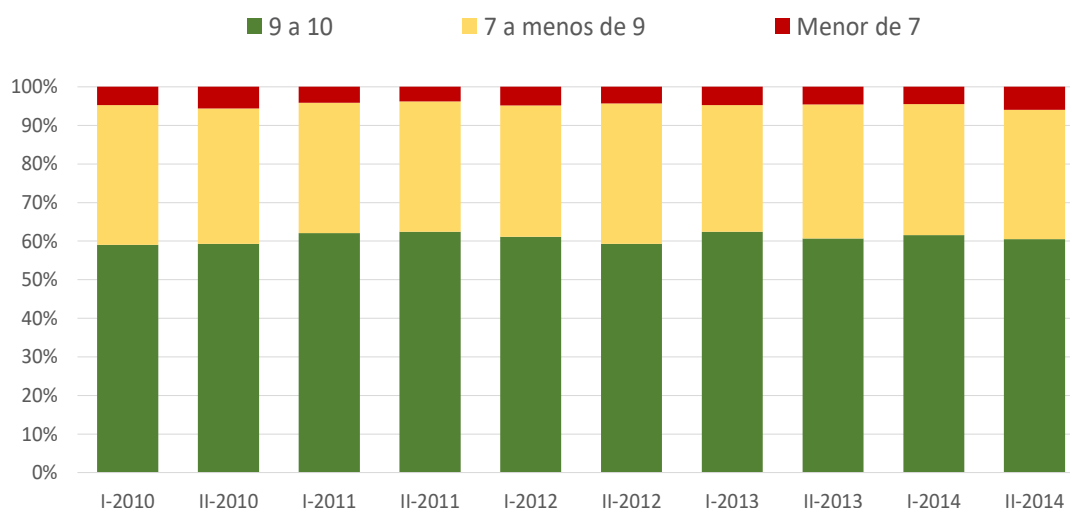
Al igual que la cantidad de solicitudes de apoyo, la cantidad de docentes evaluados también ha aumentado en los últimos ciclos lectivos. En el segundo semestre del 2014, se evaluó un total de 2723 profesores y profesoras en diferentes cursos y grupos. Estos representan aproximadamente 6 de cada 10 docentes de la UCR. (Gráfico 2)

Gráfico 2. Universidad de Costa Rica: Docentes evaluados como apoyo a los procesos de evaluación del desempeño docente de unidades académicas, I-2010 a II-2014



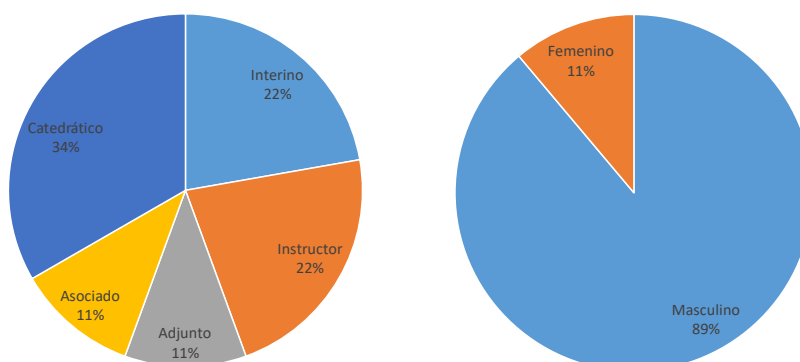
En cuanto a las calificaciones obtenidas, se puede decir que son muy pocos los docentes que resultan tener notas bajas. Tal como se muestra en el gráfico 3, cada ciclo lectivo alrededor del 60% de los docentes evaluados obtiene notas entre 9 y 10, mientras que solamente el 5% son calificados con notas menores de 7.

Gráfico 3. Universidad de Costa Rica: Nota de desempeño docente de personal evaluado, I-2010 a II-2014



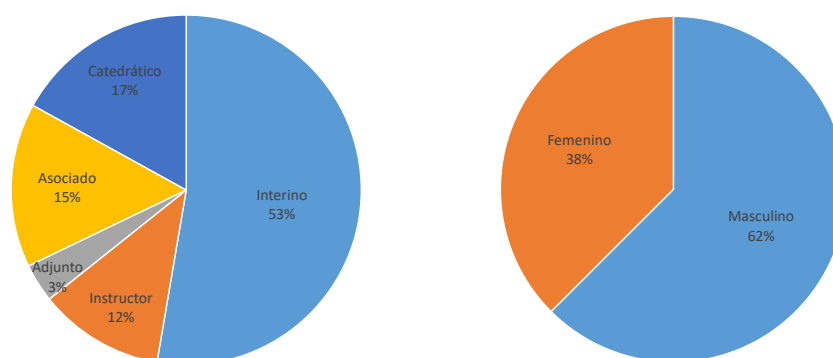
Ahondando más en las calificaciones obtenidas, es frecuente escuchar en la comunidad universitaria que son muchos los docentes que cada ciclo lectivo se repiten en la obtención de notas bajas. Sin embargo, haciendo un seguimiento durante 10 semestres, se encontró que son solamente 9 las personas que, habiendo sido evaluados en 8, 9 o 10 ciclos, han obtenido notas menores de 7 en al menos la mitad de los cursos evaluados durante esos semestres. En el cuadro 1 se muestran esas personas según sexo y categoría en Régimen Académico.

Docentes que del I-2010 al II-2014 han sido evaluados en ocho ciclos o más y que en la mitad o más de los grupos evaluados han obtenido notas menores de 7
(Docentes = 9)



Caso contrario al anterior son los y las docentes que habiendo sido evaluados en 8 ciclos o más, en todos los cursos evaluados han obtenidos calificaciones de 9 o mayores. En esta ventajosa situación se hallan 112 docentes. Según se muestra en el gráfico 4 entre sus características se encuentra que poco más de la mitad de ellos son interinos y el 17% son catedráticos. También se tiene que el 62% son hombres. Para el análisis de estos porcentajes, hay que tomar en cuenta que la mayor parte del personal docente universitario es masculino e interino.¹

Gráfico 4. Docentes que del I-2010 al II-2014 han sido evaluados en ocho ciclos o más y que en todos ellos han obtenido notas de 9 a 10 en los grupos que imparten
(Docentes = 112)



¹ Para el total de docentes en la UCR el 58% son hombres y el 42% son mujeres. En la categoría de Régimen académico, el 64% son interinos, el 14% es Instructor, el 4% es Adjunto, el 9% es Asociado y el 9% es Catedrático.

Para todo el personal docente evaluado se encontró que los tres aspectos mejor calificados por el estudiantado, esto es, en los que profesores y profesoras muestran un mejor desempeño son:

- Lo respeta a usted como persona (promedio = 9,38)
- Cumple con el horario establecido (promedio = 9,13)
- Muestra dominio de los temas tratados (promedio = 9,12)

Por otra parte, los aspectos calificados con notas más bajas y que ofrecen oportunidades de mejora a nivel general son:

- Logra mantener la atención del grupo (promedio = 8,19)
- Utiliza la metodología apropiada (promedio = 8,21)
- Logra balance entre teoría y práctica (promedio = 8,24)

Sin embargo, no basta conocer qué aspectos son mejor valorados por el estudiantado pues también resulta de primordial interés conocer cuáles son las preguntas que tuvieron las mayores correlaciones con la nota resumen², esto es, a qué estarían dándole los estudiantes un mayor peso o importancia cuando le dieron la calificación general a su docente.

Las correlaciones más altas con la pregunta resumen (mayores de 0,80), o sea, lo que sería más importante para el estudiantado, las obtuvieron los ítems:

- Expone los contenidos con claridad ($r = 0,849$)
- Se interesa porque los estudiantes comprendan la materia ($r = 0,835$)
- Utiliza la metodología apropiada ($r = 0,827$)
- Aclara satisfactoriamente las dudas ($r = 0,816$)

Según se vio anteriormente ninguno de estos ítems importantes para el estudiantado obtuvo las mejores calificaciones.

Por su parte, los aspectos menos importantes para los estudiantes serían:

² La nota resumen se basa en la respuesta a la pregunta “En resumen, ¿qué nota le daría usted a este profesor o profesora?”

- Cumple con el horario ($r = 0,517$)
- Devuelve las evaluaciones en el plazo establecido ($r = 0,557$)
- Se encuentra disponible en las horas de consulta extraclase ($r = 0,604$)
- Lo respeta a usted como persona ($r = 0,619$)

En el caso del cumplimiento de horario se tiene que, si bien obtiene puntajes bastantes altos en las calificaciones, no es un aspecto que sea de gran importancia para el estudiantado al decidir si un profesor o profesora es bueno o no lo es.

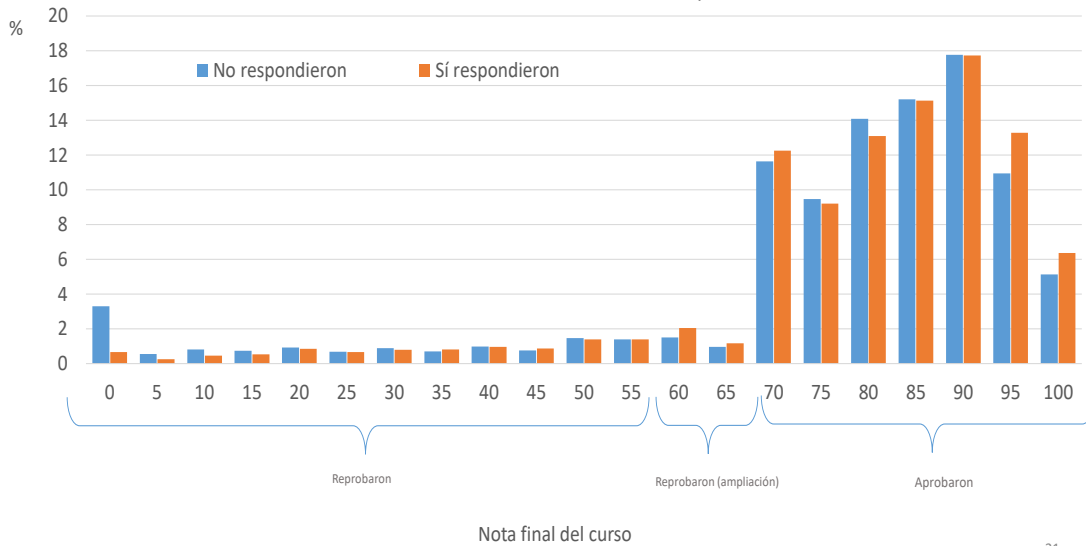
Debe notarse también que los tres primeros ítems menos importantes para el estudiantado en realidad deberían ser valorados de otra manera, pues tratan del cumplimiento reglamentario de diferentes aspectos más del resorte de las autoridades de la unidad académica.

Yendo un poco más allá en el análisis de los resultados de la evaluación docente, a continuación, se presentan los resultados en los que se analizó la nota obtenida por el estudiante en el curso y la calificación que le otorgó al docente.

Estos datos se basan en 18 solicitudes atendidas en el 2013, en las que se evaluó a 987 docentes y se recolectaron 21 676 cuestionarios. Para todos ellos se utilizó cuestionario digital, de manera que fue posible obtener la nota que cada estudiante obtuvo en el curso en el que evaluó a su docente y comparar esa nota con la calificación que le otorgó al profesor o profesora en el cuestionario.

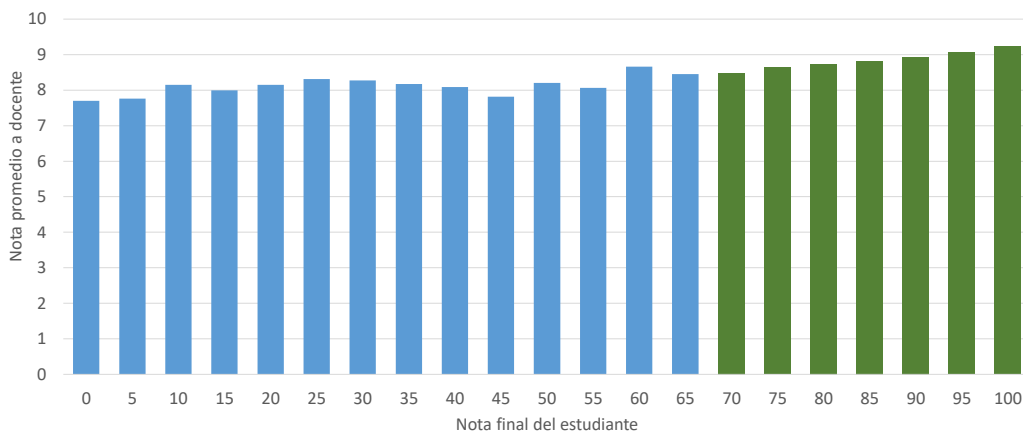
En primer lugar, se analizó quiénes respondieron el cuestionario y quiénes no lo hicieron. Es común escuchar que la población docente opina que los estudiantes que evalúan son los que perdieron el curso y que ésta es una manera de “castigar” al profesor o profesora. En gráfico 5 se muestra la distribución porcentual de los estudiantes que respondieron el cuestionario de evaluación docente y los que no lo contestaron, según la nota que el estudiante obtuvo en el curso. Allí se puede ver que las dos distribuciones son muy similares. No parece pues, que los estudiantes que perdieron el curso tiendan a responder más que los que lo ganaron.

Gráfico 5. Distribución porcentual de estudiantes que respondieron y no respondieron el cuestionario de evaluación de desempeño docente según nota final obtenida en el curso, 2013



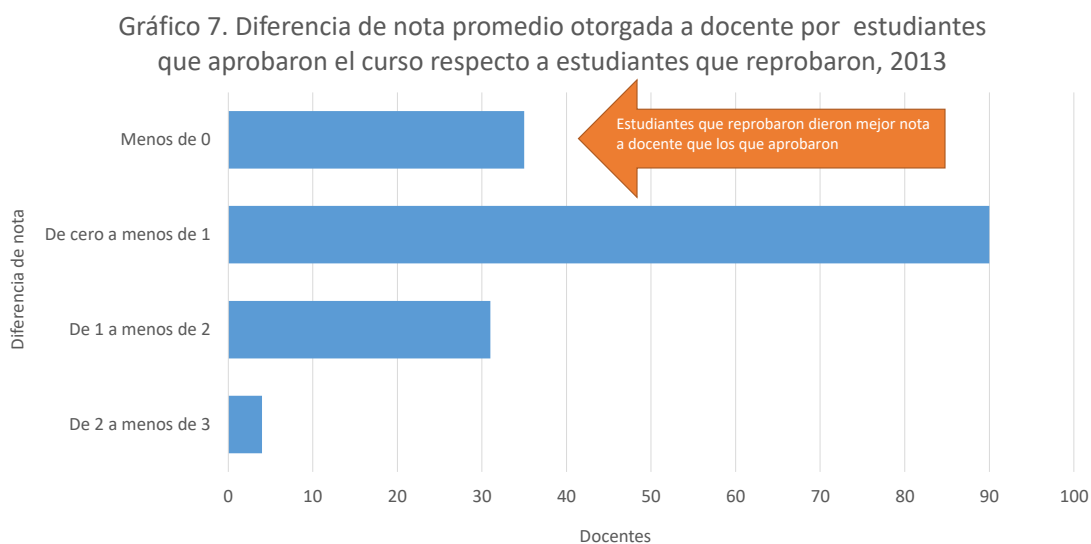
En gráfico 6 se muestra la calificación promedio dada al docente según la nota obtenida por el estudiantado en el curso. En verde se muestran las notas estudiantiles mayores de 7, esto es que aprobaron el curso. Puede verse que aún los estudiantes con notas muy bajas otorgaron notas promedio al docente relativamente altas, aunque sí hay una leve tendencia ($r = 0,169$) a que, a mayor nota del estudiante, mayor sea la nota dada al docente.

Gráfico 6. Nota promedio a desempeño docente según nota final del estudiante, 2013



Coefficiente de correlación = 0,169

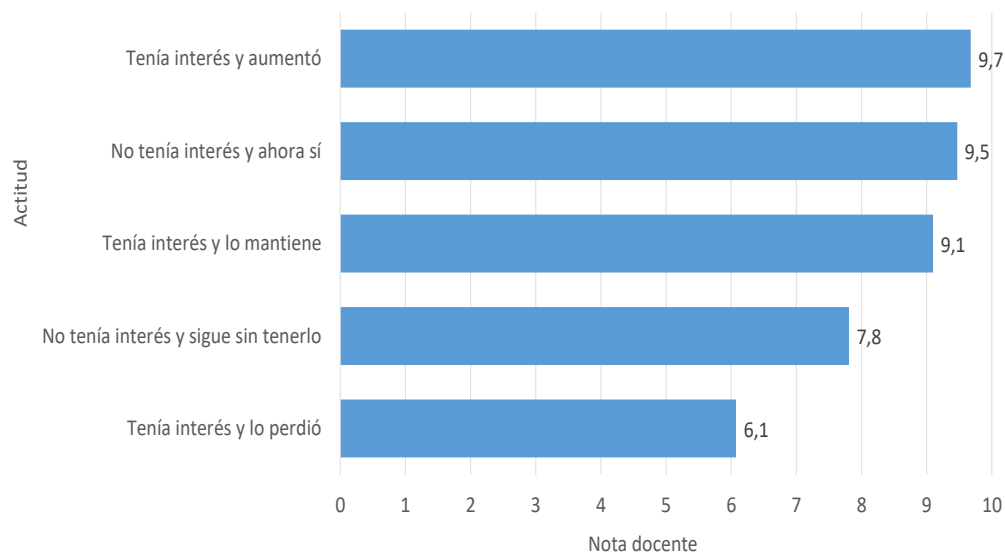
Para tratar de responder a la pregunta de si hay diferencia de notas dadas a docentes entre estudiantes que aprueban y los que reprueban el curso, se separó en cada grupo a los estudiantes que aprobaron el curso y los que lo reprobaron y se restó la nota promedio que cada uno de esos subgrupos le dio al docente. Como resultado se encontró que, contrario a lo que se piensa, de los 160 cursos analizados³ en 35 de ellos (21,9%) los estudiantes que lo reprobaron otorgaron en promedio mejores notas al docente que los que aprobaron. Por otra parte, en 90 cursos (56,3%), la diferencia promedio de notas dadas al docente entre los que perdieron el curso y los que lo ganaron fue muy baja: menor de 1 punto. Lo anterior indicaría que el estudiantado que pierde el curso no califica al docente de manera muy distinta que aquellos estudiantes que lo ganaron. (Gráfico 7)



Finalmente, con respecto a la actitud hacia el curso que el docente promovió en el estudiantado y su relación con la calificación dada al profesor o profesora, se encontró que aquellos docentes que lograron que el interés por el curso aumentara entre aquellos estudiantes que ya tenían interés fueron calificados con notas muy altas: 9,7 en promedio. En el otro extremo, los docentes que motivaron un desinterés en el estudiantado que había llegado interesado al curso fueron calificados con una nota promedio de 6,1. (Gráfico 8)

³ Se seleccionó a aquellos docentes con al menos 5 notas de estudiantes que aprobaron y 5 de estudiantes que reprobaron. En total 160 docentes.

Gráfico 8. Nota promedio dada por estudiantado a docentes según actitud hacia la materia que éstos últimos promovieron, 2013



Evaluación docente para promoción en Régimen Académico

De acuerdo con lo establecido por el artículo 47, inciso ch del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente de la UCR para el ascenso en régimen académico “se podrá otorgar hasta un máximo combinado de 12 puntos por la evaluación de la labor académica del profesor: 10 puntos para docencia, 3 puntos para investigación y 3 puntos para acción social. En todos los casos las evaluaciones provenientes de la Vicerrectoría correspondiente se reportarán en números enteros de cero a diez...”. Es el CEA, mediante la STEA, la oficina coadyuvante de la Vicerrectoría de Docencia encargada de realizar los procesos de evaluación de desempeño docente para efectos de promoción en Régimen Académico.

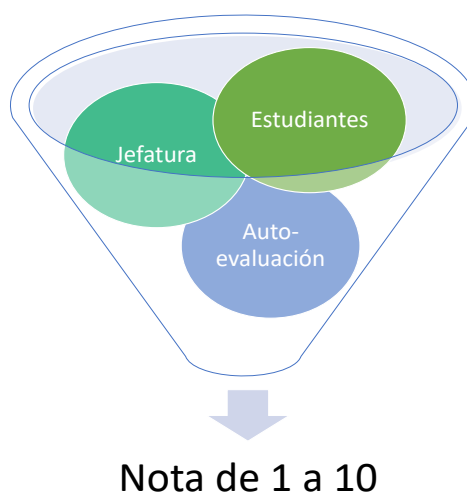
Este proceso consiste en la preparación del material, organización, revisión, digitalización y obtención de resultados para todos los grupos de estudiantes a cargo del personal que solicita evaluación de su desempeño docente para efectos de ascenso en régimen académico. También incluye la aplicación y análisis de cuestionarios de autoevaluación y evaluación por parte de la jefatura de las

personas solicitantes. En el caso de la Sedes Regionales, se tiene un convenio para que personal de cada sede aplique los cuestionarios y los hagan llegar a la STEA para su revisión y procesamiento.

Tal como se muestra en la figura 3, para este proceso de evaluación se utilizan tres tipos de cuestionarios: uno que debe responder el estudiantado, otra la jefatura del docente y otro el propio docente en un ciclo lectivo específico. Los resultados se ponderan y se obtiene una nota entre 1 y 10 que se reporta a la Comisión de Régimen Académico.

Figura 3

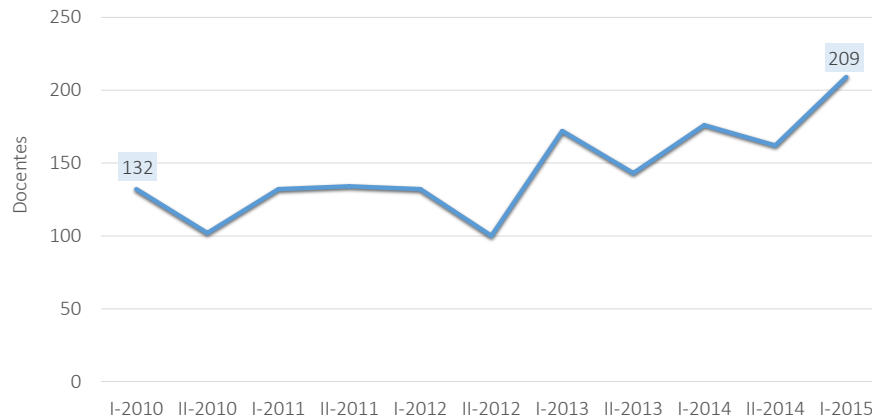
Cuestionarios utilizados en la evaluación del desempeño docente para promoción en Régimen Académico



El cuestionario que debe responder el estudiantado de cada docente evaluado consta de 61 preguntas y fue elaborado principalmente con base en el Perfil de Competencias para el Profesorado de la Universidad de Costa Rica, emitidas por el Consejo Universitario en Sesión 4932 de noviembre del 2004.

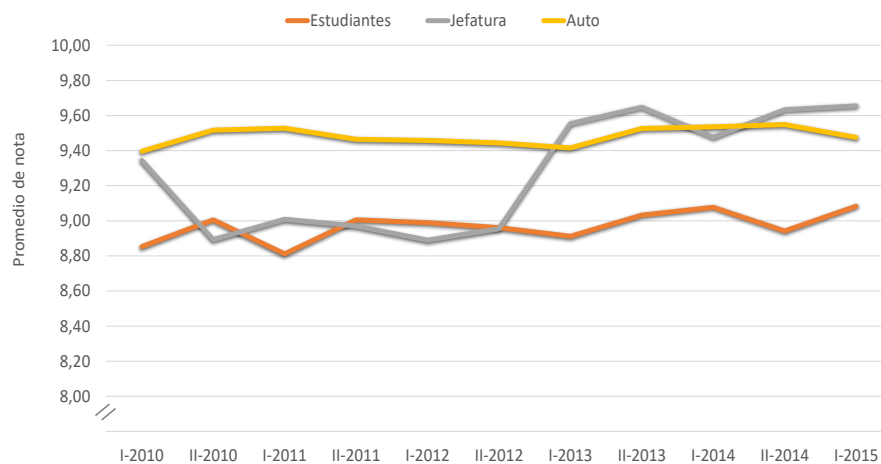
ALGUNOS RESULTADOS: La cantidad de docentes evaluados para ascender en régimen académico en el caso de personal en propiedad o para obtener pasos académicos en el caso de personal interino ha aumentado en los últimos años. Como puede verse en el gráfico 9, en el I-2015 se evaluaron 209 docentes, mientras que en el I-2010 se evaluaron 132, lo que implica un aumento de 58,3% en ese periodo.

Gráfico 9. Evaluaciones de desempeño docente para promoción en Régimen Académico, I-2010 a I-2015



En el gráfico 10 se muestran las calificaciones promedio dadas por cada una de las tres poblaciones consultadas: estudiantes, jefaturas y el propio docente. Puede verse cómo consistentemente el estudiantado tiende a dar buenas calificaciones y que, también consistentemente, el docente tiende a asignarse notas bastante altas en la autoevaluación (promedio de 9,40 o mayor). En el caso de las jefaturas a partir del I-2013 son muy benevolentes en sus apreciaciones, en algunos casos con notas promedio aún más altas que las de la autoevaluación. Esta situación tiene como resultado puntajes altos que se reportan a la Comisión de Régimen Académico. Por ejemplo, en el I-2015 uno de cada 4 docentes obtuvo un 10 en su calificación y el 63,2% obtuvo un 9.

Gráfico 10. Universidad de Costa Rica: Promedio de nota de estudiantes, jefatura y autoevaluación de desempeño docente para promoción en Régimen Académico, I-2010 a I-2015



Adicionalmente al proceso anterior se tiene la evaluación de la gestión de las personas que ocuparon puestos de decanatura o dirección en las diferentes unidades académicas, según lo establecido en el inciso f) del artículo 47 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente. Este proceso consiste en el uso de cinco tipos de cuestionarios que deben responder docentes, estudiantes, personal administrativo, la jefatura y el propio docente que solicitó la evaluación. Esta evaluación se inició en el año 2010 y a la fecha se ha evaluado un total de 22 personas.

Desafíos de la evaluación docente

Como producto de la experiencia del CEA y de lo que ha externado la comunidad universitaria a través de los años, se pueden identificar importantes desafíos respecto a la evaluación docente. Estos son:

- Lograr el desarrollo de una cultura evaluativa por parte de autoridades, docentes y estudiantes.
- Mejorar o crear normativa que regule los procesos de evaluación docente y la toma de decisiones derivada de sus resultados.
- Crear un sistema de evaluación docente que descentralice la toma de decisiones y algunos aspectos técnicos en facultades o áreas.
- Fortalecer al CEA para poder investigar, dar lineamientos y asesoría en el tema. Para ello se requiere el apoyo de las autoridades para la conformación de un equipo de profesionales especialistas en evaluación, con experticia en metodologías cuantitativas y cualitativas.
- Mejorar los instrumentos cuantitativos ya existentes. Por ejemplo, considerar los diferentes tipos de cursos, diferentes áreas o incluir otras temáticas.
- Integrar el uso de otras técnicas de medición o recopilar datos y apreciaciones de otros informantes.

- Crear un mecanismo institucional de selección de docentes con un programa de formación inicial y permanente del profesorado para lograr la profesionalización de la labor docente
- Llevar a cabo la revisión constante de los modelos de evaluación docente en la UCR

Para atender estos desafíos hay dos comisiones instauradas en el 2015. Una de ellas está trabajando en elaborar un diagnóstico de la evaluación docente en la UCR y realizar la propuesta de un nuevo modelo de evaluación y la otra está encargada de elaborar los lineamientos de evaluación docente para el próximo quinquenio. También se presentó⁴ VII Congreso Universitario la ponencia titulada “Evaluación de la docencia para ascenso en Régimen Académico de la UCR”. Esta fue votada y aprobada en sesión plenaria el día 27 de noviembre de 2014.

Referencias

Badilla, L y otras. (2004). Evaluación de la docencia para ascenso en Régimen Académico de la UCR. Recuperado el 22 de setiembre de 2015 de: <http://setimocongreso.ucr.ac.cr/sites/default/files/ponencias/qa-36.pdf>

III Congreso Universitario (1972). Resoluciones Definitivas. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. Recuperado el 21 de setiembre de 2015 de: <http://setimocongreso.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/Resoluciones%20definitivas%20III%20Congreso%20Universitario.pdf>

Consejo Universitario. (2004). Política Académica. Perfiles de competencias genéricas para el profesorado de la Universidad de Costa Rica. Sesión N° 4932, San José, Costa Rica.

⁴ Las ponentes son: Leda Badilla, Lorena Kikut, Alejandrina Mata, Gabriela Murillo y Marta Picado.

Consejo Universitario (1982). Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente. Recuperado el 21 de setiembre de 2015 de: http://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/regimen_academico_docente.pdf

Consejo Universitario (1984). Reglamento del Centro de Evaluación Académica. Recuperado el 21 de setiembre de 2015 de: http://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/centro_evaluacion_academica.pdf

Kikut, L (2003). Exploración de confiabilidad y validez del cuestionario de evaluación docente. Vicerrectoría de Docencia. Centro de Evaluación Académica. Universidad de Costa Rica.

Murillo, G. Jiménez, M. Kikut, L. (2007). Instrumento para la Evaluación docente. UCR 2005-2007. Centro de Evaluación Académica de la Universidad de Costa Rica. Oficina Jurídica UCR. Documentos varios 2013, 2014.



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

CEA Centro de
Evaluación Académica

