

Evaluación de la docencia en una organización educativa para la formación de recursos humanos

URRUTIA-AGUILAR M.E¹., BAROJAS-WEBER J²., TORRES-SOLÍS R³., MARTÍNEZ-GONZÁLEZ A⁴.

¹ Facultad de Medicina, Secretaría General, Universidad Nacional Autónoma de México

² Facultad de Ciencias, Universidad Nacional Autónoma de México

³ Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México

⁴ Facultad de Medicina, Departamento de Salud Pública, Universidad Nacional Autónoma de México

1.- RESUMEN

Las organizaciones educativas universitarias tienen como función sustantiva la docencia, además de la investigación, la difusión y servicio a la sociedad. Hoy en día para responder a las demandas de la sociedad, deben asegurarse la formación de recursos humanos de alta calidad, que sólo se logrará planeando con base en un diagnóstico del proceso de enseñanza aprendizaje, la responsabilidad recae de manera primordial en los docentes, la pregunta que se plantea entonces es: ¿cómo pueden las organizaciones de la educación superior identificar qué es lo que deben cambiar y en qué deben influir para mejorar la docencia?: La respuesta es evaluar el desempeño docente con el fin de identificar los niveles de ese desempeño e identificar las debilidades y fortalezas de la docencia para una mejora continua. Actualmente, existen escasas investigaciones respecto a la evaluación del desempeño de los profesores en las instituciones de educación superior, y en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) se evalúa la docencia sólo por opinión de los estudiantes. Este trabajo está enfocado a proponer tres estrategias para evaluar de una manera más completa e integral a los docentes: opinión de los estudiantes, autoevaluación y diferencias porcentuales de los promedios de ingreso vs egreso.

1.- INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones necesitan ser más adaptables a todos los cambios; deben desarrollar una mayor capacidad para aprender a sobrevivir en un mundo más competitivo, ser dinámicas y flexibles. Una organización tendrá éxito si sabe lo que necesita hacer para ser más eficiente, saber cómo planear, ejecutar y controlar.

En nuestra sociedad, continuamente se evalúa a los integrantes de las organizaciones. El punto de vista que se presenta en este trabajo sobre la labor de la eficiencia y efectividad de una organización educativa, se centra en el concepto del desempeño de los docentes.

Por lo tanto, considerando a las universidades como una organización social y de servicio (útil y compleja), con objetivos claros de creación y elaboración del conocimiento, con tecnología tanto en el aprendizaje como en lo administrativo, con estructuras definidas y con muchos actores que desempeñan roles en el sistema sicosocial (profesores, estudiantes, autoridades y administrativos). Las universidades son organizaciones que requieren de evaluación, en este trabajo nos apoyamos en el enfoque de evaluación basado en multiactores, aunque sólo se evalúa a los docentes, con el objetivo de proponer una evaluación integral en ellos y con los resultados desprender programas para una mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje que redunde en la formación de los recursos humanos.

1.1 GESTIÓN EDUCATIVA.

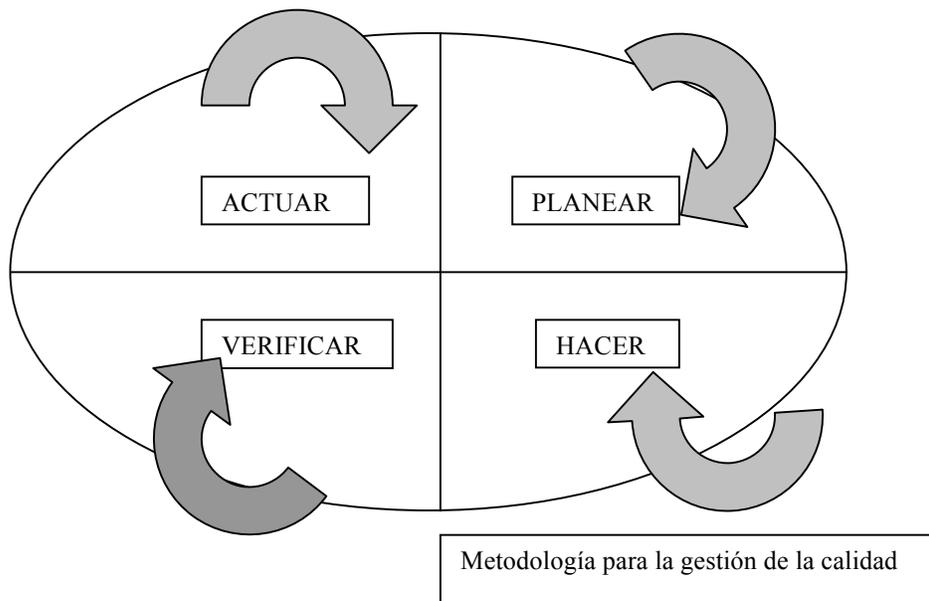
Desde una perspectiva centrada en el proceso, Esteban y Montiel (1990) expresan que “la calidad entendida como proceso se define como principio de actuación que no apunta exclusivamente a la obtención de unos resultados inmediatos/finales, sino, fundamentalmente, a un modo de ir haciendo, poco a poco, las cosas para alcanzar los mejores resultados posibles en orden a lo que se nos demanda y a las posibilidades y limitaciones reales que se tienen”. A partir de este concepto, vamos a centrar la calidad educativa desde el punto de vista de lo que en este trabajo interesa, el desempeño docente.

La calidad centrada en el profesorado.- La responsabilidad del sistema educativo se descarga en ellos y se considera que la mejora de la calidad del profesorado debiera pasar por: procedimientos rigurosos de selección que permiten elegir solamente a los candidatos más calificados y muy motivados; una formación pedagógica; una remuneración suficientemente motivante y una administración que ofrezca posibilidades de promoción. Desde un modelo educativo centrada en el profesorado debe atender tanto a la mejora del profesor como a la de la institución (González 2000).

1.2 EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

En el momento actual, el concepto de evaluación ha sido sustituido por el de gestión de la calidad educativa; “la nueva cultura de la evaluación ya no se orienta tanto hacia la sanción, la clasificación y la selección sino hacia aportar una información razonada y razonable dirigida a la orientación de la gestión de la mejora educativa” (González 2000). Este cambio de concepción obedece porque el contexto político, económico, social, cultural y científico en el que se tienen que desenvolver las organizaciones educativas ha sufrido un cambio vertiginoso.

A nivel metodológico la gestión de la calidad educativa se inspira en el concepto de mejora continua; es lo que se conoce como ciclo de Deming o ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), el cual consta de cuatro fases.



De tal manera estas cuatro fases la gestión de la calidad total avanza hacia la construcción de un modelo de liderazgo democrático y de responsabilidad individual y

desarrollo profesional para conseguir instituciones flexibles, tanto al entorno cambiante como a las demandas de los agentes externos y satisfacción de los estudiantes (González 2000).

Cada organización establece las políticas de recursos humanos dependiendo de cómo desea tratar a sus miembros para lograr por medio de ellos sus objetivos organizacionales. En realidad, la administración de recursos humanos puede visualizarse como un sistema cuyo proceso involucra cinco subsistemas interdependientes:

<p>Integración</p> <p>Quién trabajará la organización</p> <p>-Investigación de mercado -Reclutamiento -Selección</p>	<p>Organización</p> <p>Qué harán las personas en la organización</p> <p>-Programa de inducción -Diseño de puestos -Evaluación del desempeño</p>	<p>Retención</p> <p>Cómo retener a las personas que trabajan en la organización</p> <p>-Remuneraciones -Prestaciones sociales -Higiene y seguridad -Relaciones sindicales</p>	<p>Desarrollo</p> <p>Cómo preparar y desarrollar a las personas dentro de la organización</p> <p>-Capacitación -Desarrollo organizacional</p>	<p>Auditoria</p> <p>Cómo saber lo que hacen las personas</p> <p>-Sistema de información -Controles y auditorias de personal</p>
--	---	---	---	---

Proceso global de la administración de recursos humanos, tomado de Chiavenato 2007

Subsistema de organización

En esta investigación nos abocamos al subsistema de organización de los recursos humanos que incluye la integración de los nuevos miembros, el diseño del puesto y de manera puntual a la evaluación del desempeño. Dicha organización tiene mucha relación con la división del trabajo y los diferentes modelos para el diseño de puestos.

Algunos autores han investigado y encontrado cinco dimensiones esenciales para el diseño de un puesto:

- a) variedad: es el número y las diversas habilidades que exige el puesto
- b) Autonomía: es el grado de independencia y de criterio personal que tiene el ocupante para planear y realizar el trabajo
- c) Significado de la tarea: es el volumen del efecto reconocible que el puesto causa en otras personas.
- d) Identificación con la tarea: es el grado que el puesto requiere que la persona realice una unidad integral de trabajo.
- e) Retroalimentación: es el grado en que el ocupante recibe información sobre su actuación con el objeto de evaluar la eficiencia de sus esfuerzos en la producción de resultados (Lawer y Hackman, 1974).

La adopción de estas dimensiones permite que:

- a) la persona utilice varias de sus habilidades y competencias personales en la realización de las tareas
- b) La persona tenga cierta autonomía, independencia y autodirección en la realización de las tareas
- c) La persona haga algo que sea significativo y que tenga sentido y razón de ser
- d) La persona se sienta responsable del éxito o fracaso de las tareas resultado de sus propios esfuerzos.
- e) La persona descubra y evalúe su propio desempeño al realizar el trabajo sin la intervención de terceros y de jefes (Chiavenato 2007).

Evaluación del desempeño de los recursos humanos

Con base en lo anterior la evaluación del desempeño se dirige hacia ¿Cómo conocer y medir el potencial de las personas? ¿Cómo conseguir que aprovechen todo ese potencial?, no sólo es necesario planear y poner en funcionamiento el desempeño humano, sino también había que evaluarlo y orientarlo hacia determinados objetivos comunes. Por lo tanto la evaluación del desempeño servirá para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización.

La evaluación del desempeño debe ser para:

- a) garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas
- b) Propiciar que las personas asuman responsabilidades y definan metas de trabajo
- c) Desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo.
- d) Crear un propósito de dirección, futuro y mejora continuo de las personas
- e) Generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional.
- f) Trasformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de que sea un sistema arbitrario, basado en juicios.

Existen diferentes formas de evaluar el desempeño dependiendo de las políticas establecidas por la organización puede ser por el gerente, el propio individuo, el individuo y el gerente, el equipo de trabajo, una área específica o una comisión de evaluación. Asimismo existen tendencias actuales de realizar una evaluación integral como la conocida como evaluación de 360° (Chiavenato 2007) .

1.3.- DESEMPEÑO DOCENTE

Distintos organismos internacionales como UNESCO y OCDE, han enfatizado a todos los países la importancia del diagnóstico de la educación en todos sus niveles. En nuestro país, el Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Médica (COMAEM) destaca entre los criterios para la certificación de las Escuelas y Facultades, la evaluación del desempeño docente., “Las facultades y escuelas deben contar con un sistema de autoevaluación institucional integral y permanente para determinar el grado de cumplimiento de sus objetivos e impulsar el mejoramiento continuo, que incluya los resultados de las evaluaciones de los alumnos, los docentes, el plan de estudios, y personal administrativo y de apoyo”.

Uno de los principales actores en el proceso de enseñanza es el docente, en él se ha depositado durante siglos la responsabilidad de formar los recursos humanos en salud, ya que aún con los mejores planes de estudio, infraestructura y métodos de enseñanza, los

sistemas educativos dependen de la calidad y desempeño de sus docentes, de tal forma que constituyen una de las variables más significativas de la educación. La importancia indiscutible de la labor docente, justifica entonces, la necesidad de su evaluación, entendida como un proceso mediante el cual se reúne y analiza información objetiva y se emite un juicio de valor para la toma de decisiones fundamentadas para mejorar el proceso educativo.

Evaluar la calidad del desempeño docente es una práctica generalizada y cada vez más difundida en la educación superior en muchos países, originada con el fin de dar respuesta a factores externos e internos y también para subsanar errores educativos al retroalimentar al docente y mejorar la planeación y conducción de sus cursos (Blank, 1978; Murray 1984; McKeachie et al., 1980; Perry, 1990; Cohen, 1980). En México, esta práctica es relativamente reciente y la investigación se ha orientado principalmente a la identificación y validación de criterios e instrumentos de evaluación docente (Martínez et al 1981; Ortega, 1989; Girón et al 1989) por estudiantes, colegas profesores (pares), observadores capacitados, exalumnos, autoevaluación de cada profesor, jefes de departamento y comisiones académicas entre otras (Howard, Conway y Maxwell, 1985; Kremer, 1990).

PROBLEMA

Las organizaciones educativas universitarias tienen como funciones sustantivas: docencia, investigación, difusión y servicio. La misión fundamental es la docencia, entre los actores en este proceso está el docente que debemos valorar en su justa dimensión. Toda organización educativa debe necesariamente revisar de manera permanente y sistemática sus procesos de desempeño de la docencia, establecer un sistema eficiente de información que se fundamente en hechos y opiniones de los distintos elementos del sistema, que nos conduzcan a la posibilidad de un diagnóstico de los procesos docentes, para planificar con base en estudios científicos para una mejora continua del proceso enseñanza aprendizaje, que conduzcan a la formación de recursos humanos.

Hoy en día la evaluación del desempeño de ellos sólo se realiza por opinión de los estudiantes, que si la literatura reporta que es una evaluación objetiva, sin embargo no debe de ser la única, además se deben incorporar otros elementos que detecten las insuficiencias y las fortalezas de este proceso.

No es posible evaluar el desempeño docente de manera objetiva e integral con una sola fuente e instrumento debido a las desventajas que cada una de las estrategias utilizadas tienen, sin embargo, como modo de superar parte de las dificultades presentadas se pueden combinar diferentes estrategias de evaluación para evaluar el desempeño docente de los profesores y así tener mayores elementos de juicio (Abrami y Cohen, 1990) que den respuesta a:

- ¿Cuáles son los elementos que debe considerar la evaluación de la docencia en una organización educativa, para la toma de decisiones pertinentes y mejora del proceso educativo?

En la educación médica de nuestro país existen escasas investigaciones respecto a la evaluación del desempeño de los profesores en las instituciones de educación superior y facultades de medicina en particular, lo que ha limitado el reconocimiento y perfeccionamiento de la labor docente (Cruz 1985; Petra, 1986; Talayero 1988; Varela, 1989; Valle 1999; Rodríguez 2000; Valle 2004)., por lo que una manera de detectar necesidades de formación es a través de la evaluación y gracias a ésta tomar decisiones

adecuadas para la mejora continua del proceso educativo e identificar a los profesores de alto desempeño y otorgarles el reconocimiento que merecen.

En el Plan Único de Estudios de la carrera de Médico Cirujano de la UNAM hay un Capítulo sobre Evaluación y Actualización curricular, dentro de éste se incluye la evaluación del profesor. Respecto a la evaluación de profesores y desde hace 10 años se utiliza en forma sistemática la opinión de los estudiantes en relación con el desempeño docente, principalmente en el área básica y evaluando a casi el 50% de la planta académica de la Facultad de Medicina. Gracias a esta estrategia se está construyendo una cultura de evaluación entre los profesores de la Facultad en general. Sin embargo, esto representa una visión parcial del desempeño docente, por lo cual es importante con esta población de profesores realizar una investigación y proponer una evaluación integral que pueda ser utilizado en cualquier institución educativa.

OBJETIVO GENERAL

Analizar la evaluación del desempeño docente de los profesores de primer y segundo año de la carrera de médico-cirujano, por la opinión de los estudiantes, del nivel académico de los alumnos, de la autoevaluación, y de la productividad científica, que tenga como finalidad una evaluación integral para la mejora continua del proceso enseñanza-aprendizaje y la formación de los recursos humanos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los diferentes niveles de desempeño docente de los profesores de primer y segundo año de la licenciatura de médico-cirujano según la autoevaluación, opinión de los estudiantes y promedio porcentual de aciertos al ingreso vs egreso.
- Comparar las puntuaciones obtenidas de la opinión del estudiante, autoevaluación y promedio porcentual de aciertos al ingreso vs egreso.
- Correlacionar las evaluaciones obtenidos según la opinión del estudiante, promedio porcentual de aciertos al ingreso vs egreso y autoevaluación.

HIPÓTESIS

1. En la evaluación del desempeño docente existen diferencias significativas entre la autoevaluación, evaluación por opinión de los estudiantes y el promedio porcentual de aciertos al ingreso vs egreso.

MATERIAL Y MÉTODO

La población de estudio está constituida por los profesores de primer y segundo año de la licenciatura de médico-cirujano del ciclo escolar 2005-2006, de la Facultad de Medicina de la UNAM.

a) Evaluación del docente por opinión de estudiantes

Se analiza la opinión de los estudiantes a través de un cuestionario elaborado por la Dirección General de Evaluación Educativa (Valle y cols 1999) el cual considera tres dimensiones: I Estrategias de enseñanza; II Respeto a los alumnos y III Evaluación del aprendizaje. El cuestionario cuenta con 30 ítems, cada uno con cinco opciones de

respuesta tipo Likert:: 1. nunca (1- 19%); 2. casi nunca (20-39%); 3. a veces (40- 59%), 4. casi siempre (60-79%), 5. siempre (80-100%).

b) Evaluación del docente por diferencias porcentuales del promedio porcentual de aciertos al ingreso vs egreso (PPAI vs PPAE)

Asimismo, se analizó la distribución de las puntuaciones obtenidas en los exámenes departamentales por los estudiantes de primer y segundo año de la carrera de medicina, para comparar el promedio porcentual de aciertos al ingreso con el promedio porcentual de aciertos al egreso, por disciplinas de conocimiento específicas (Rodríguez y cols 2000). Para este estudio sólo se consideraron los casos que cumplieran con el requisito de puntuaciones en todos los exámenes parciales de las 6 asignaturas de primer año (Anatomía, Biología Celular y Tisular, Biología del Desarrollo, Bioquímica y Biología Molecular, Salud Pública I y Psicología Médica I) y 5 del segundo año (Farmacología, Fisiología, Microbiología y Parasitología, Salud Pública II e Inmunología).

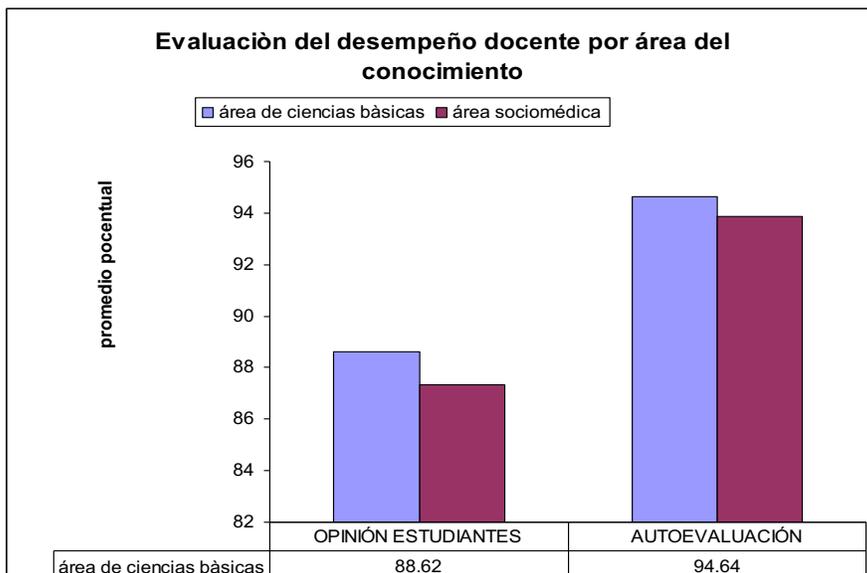
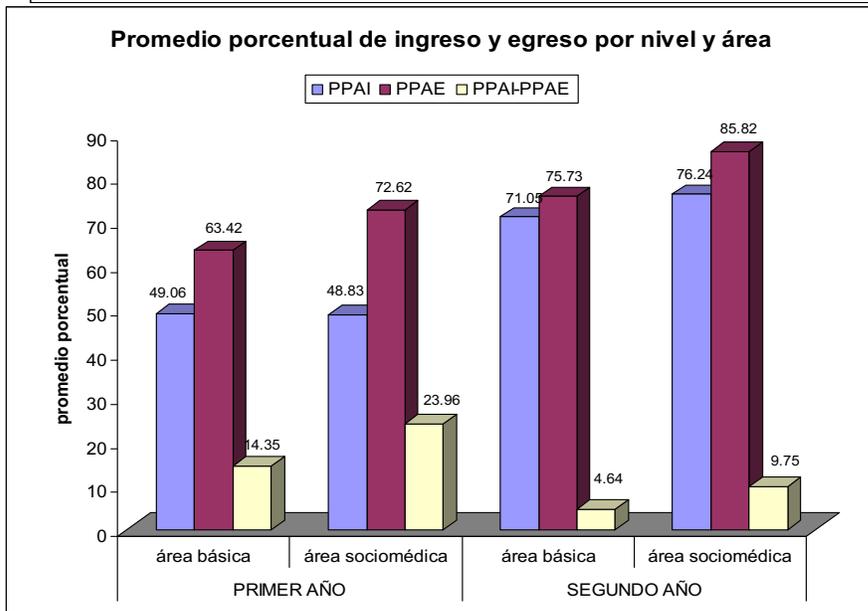
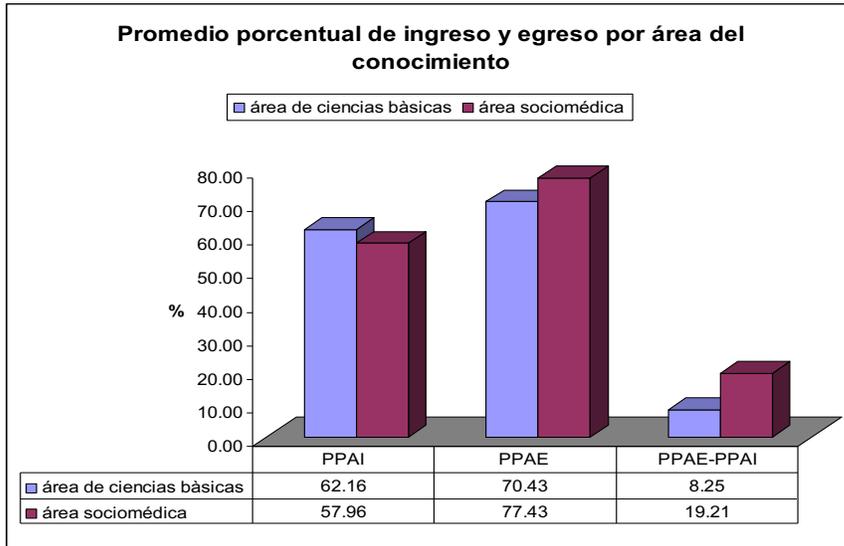
c) Evaluación del docente por autoevaluación

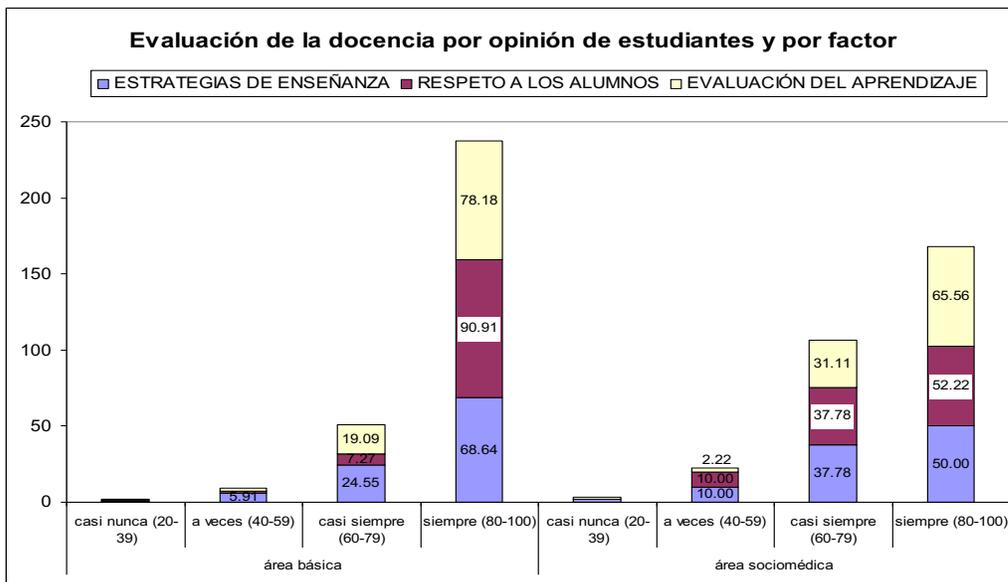
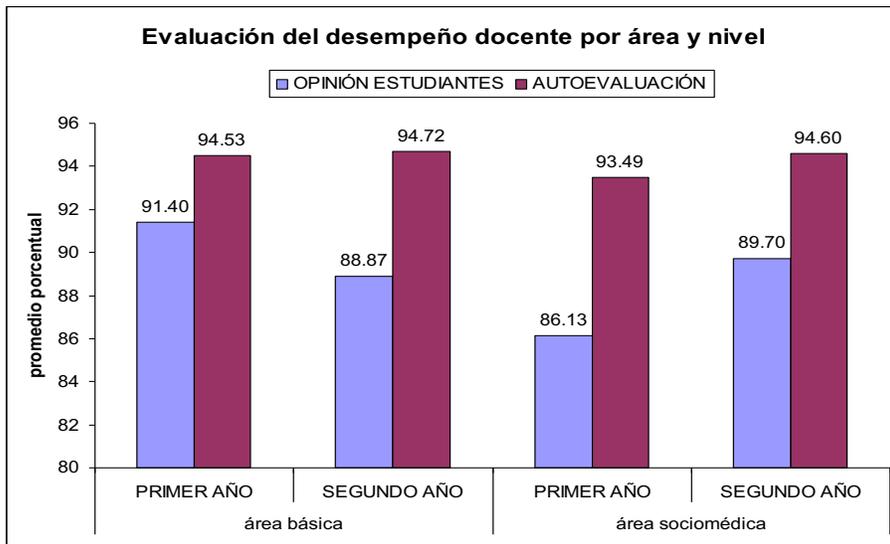
Se realizó una autoevaluación por los docentes con un instrumento construido específicamente considerando las mismas categorías e ítems del instrumento utilizado para la evaluación por la opinión de los estudiantes y se redactó para que el propio profesor contestara el cuestionario. Antes de su aplicación se realizó la validación del instrumento.

Para el análisis de resultados se utilizó el programa estadístico SPSS v 15.0. Se aplicó estadística descriptiva, análisis de normalidad de los datos y la prueba t de Student pareada para comparaciones entre dos muestras relacionadas.

Se diseñó una base de datos para organizar la información por profesor, que incluyó la evaluación por opinión de estudiantes, PPI vs PPE, y autoevaluación.

RESULTADOS





DISCUSIÓN

Los resultados parciales arrojados hasta el momento indican que los elementos considerados para evaluar el desempeño docente (evaluación por opinión de estudiantes, autoevaluación y promedio porcentual de ingreso vs egreso) nos proporcionan:

- La necesidad de mejorar los sistemas de información, lo que permitirá la toma de decisiones fundamentadas.
- Implementar acciones pertinentes para mejorar la docencia con base en las necesidades personales de cada docente.
- La necesidad de establecer programas de formación pedagógica del profesorado, que sirvan de ayuda en el perfeccionamiento didáctico.
- Toma de conciencia de los problemas y prever de planes y programas estratégicos para desarrollar un proceso de mejora de la calidad docente.

- Que la evaluación pueda actuar de estímulo para el profesorado, como reconocimiento al trabajo realizado con rigor e interés y además, para corregir las insuficiencias del sistema.

BIBLIOGRAFÍA

- Abrami, P.C., D'Apollonia, S y Cohen, P.A. 1990. Validity of student ratings of instruction: what we know and what we do not. *Journal of Educational Psychology*; 82(2): 219-231.
- Blank, R. (1978). Faculty support for evaluation of teaching: a test of two hypothesis. *Journal of Higher Education*, 49(2), 163-176.
- Chiavenato I. (2007). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill. México
- Cohen, P.A. (1980): Effectiveness of student-rating feedback for improving college instruction: A meta-analysis of findings. *Research in Higher Education*, 13, 321-341.
- Cruz Talonia Dámaso. (1985) Desempeño académico del profesor del curso de histología de la facultad de medicina, UNAM. *Rev Fac Med UNAM*. 28: 116-123.
- Esteban, M.C y Montiel, J. U. (1990). Calidad en el centro escolar, en Cuadernos de Pedagogía. 186. 75
- Girón B., Urbina, J. y Jurado, I. (1989). La evaluación del docente y de las asignaturas desde la perspectiva estudiantil. En J. Urbina (Comp.). *El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva*. México: UNAM, 217-238.
- González Ramírez T (2000). Evaluación y gestión de la calidad educativa, un enfoque metodológico. Aljibe. Málaga, España.
- Lawer I, E., Hackman R (1974). Corporate profits and employee satisfaction: must they be in conflict? en Davis, Keith, *organizational theory: a book of readings*, Nueva York, McGraw Hill,.
- Martínez-Guerrero, J. & Sánchez-Sosa, J. (1981). Intervalidación social de estrategias docentes en la facultad de psicología. *Métodos Docentes*, UNAM, 3, 9-48.
- Mckeachie, W.J., Lin, Y.G., Dangherty, M., Moffett, M.M. Meigler, C., Nork, J., Walz, M. Y Baldwin, R. (1980). Using student ratings and consultation to improve instruction. *British Journal of Educational Psychology*, 50, 168-174.
- Murray, H.G. (1984). The impact of formative and summative evaluation of teaching in North American Universities. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 9, 117-132.
- Ortega, P. (1989). La evaluación de la actividad docente en el análisis de la formación profesional. En J. Urbina (Ed.). *El Psicólogo: Formación Profesional y Prospectiva* (Pp. 197-215), UNAM, México.
- Petra-Micu I., Castillo RME., y Díaz MA. 1986. Factores de no acreditación referidos por los alumnos afectados. *Rev Fac Med UNAM*; 29(6): 251-256.
- Perry, R.P., (1990). Instruction in higher education. *Journal of Educational Psychology*, 82(2), 183-188.
- Rodríguez Carranza R, Martínez-González A, Ponce-Rosas R, Contreras E, Colina-Ramírez C, Cerritos A. (2000). Una nueva estrategia para evaluar la calidad del desempeño docente en las instituciones de educación superior. *Rev Educ Sup, ANUIES*; 129:141
- Talayero Uriarte JA, Micu PI, Aguilar García ML. (1988). Importancia de las actitudes del profesor. *DIDAC* ; 13: 38-40.

Valle Rosa María, Petra Ileana, Martínez González Adrián, Rojas Ramírez José Antonio, Morales López Sara, Piña Garza Beatriz. (1999). Assessment of student performance in problem – based learning tutorial sessions. *Med Educ*; 33: 818 – 822.

Valle Rosa María, Alaminos I, Contreras E, Salas LE, Tomasini P, Varela M (2004). Student Questionnaire to Evaluate Basic Medical Science Teaching (METEQ-B). *Rev Med IMSS* 42 (5):405-411.

Varela-Rueda CE. (1989). Evaluación estudiantil de la actuación del profesor y su efecto sobre la efectividad docente. *Gac Méd Méx*; 125(5-6); 151-159.