



## Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Programa Institucional de Evaluación Académica



### INTRODUCCIÓN

Por instrucciones del Rector de la BUAP, el 24 de julio del 2002, se conformó un equipo de trabajo con las unidades administrativas y académicas que tenían antecedentes en evaluación. Este grupo acordó realizar la evaluación institucional en otoño de 2002 utilizando un instrumento que debía ser consensuado con la comunidad académica y una metodología que pudiera aplicarse en toda la institución. El programa se denominó Programa Institucional de Evaluación Académica (PIEVA).

El programa surge por la necesidad de investigar lo que ocurre y la forma en que se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula, para con ello implementar medidas de aseguramiento de la calidad y dar respuesta a instancias y programas que requieren contar con este tipo de información. Además busca en general, que TODOS los alumnos emitan su opinión respecto al desempeño de TODOS sus maestros frente a grupo.

### ANTECEDENTES

La BUAP había tenido experiencias importantes en evaluación en 1995, la Academia para el Avance de la Educación realizó una evaluación a nivel institucional, a partir de 1988 la DGES evalúa al TCU, y desde 1999 a los tutores.

La DGES había evaluado a algunas unidades académicas como son: Ing. Química, Enfermería, Comunicación y CS. Químicas

En el año 2000 el CISO realizó una evaluación al desempeño de los docentes con una metodología de evaluación basada en el levantamiento de encuestas.

Se recabaron entonces las experiencias y expectativas de todas las unidades académicas mencionadas y se procedió a diseñar la metodología y estrategias para la primera aplicación a nivel institucional, del Programa Institucional de Evaluación Académica.

A la fecha, se han aplicado cinco procesos institucionales, siendo ellos los siguientes:

- Otoño 2002
- Otoño 2003
- Otoño 2004
- Primavera 2005
- Verano 2005

En 2004 también se retomó la evaluación a TUTORES ACADÉMICOS, misma que se realizó en otoño 2004

## **OBJETIVOS DEL PIEVA**

### *Objetivos Generales:*

1. Fomentar la cultura de evaluación a nivel institucional.
2. Apoyar a la acreditación de programas.
3. Contribuir al incremento de la calidad en la educación en beneficio tanto de nuestros docentes como de los estudiantes.
4. Dar paso a la creación de un programa integral de evaluación institucional, que abarque a los diferentes actores y agentes académicos que intervienen en la formación universitaria, con la finalidad de entender sus interrelaciones e intervenir en los factores que las potencian.

### *Objetivos Particulares:*

1. Conformar un grupo de trabajo institucional del PIEVA representado por integrantes de todas las Unidades Académicas
2. Diagnosticar el desarrollo del PEA dentro del aula, fundamentándose en el desempeño de sus actores
3. Proporcionar información esencial a las instancias encargadas del diseño de cursos de formación de competencias docentes y a las autoridades universitarias para la toma de decisiones.
4. Impactar en la mejora del desempeño y corresponsabilidad de estudiantes y docentes.
5. Generar y analizar indicadores de calidad a nivel institucional y por Unidad académica.

## **ALCANCE E IMPACTO**

### ***Alcance:***

El PIEVA ha tenido una cobertura cada vez mayor. En sus inicios en 2002 sufrió el rechazo y la incredulidad por parte de algunos sectores universitarios, por el temor a que a través de sus resultados, se iniciase un señalamiento o persecución de aquellos docentes que no resultaran con muy buenos resultados, es decir, se evidenciaba el temor a las consecuencias que el programa pudiera ocasionar.

A partir de 2003 y al constatar los distintos sectores que la finalidad del programa no era más que de mejora, se sumaron todas las unidades académicas de nivel superior y 3 posgrados.

En 2004, se sumó incluso el nivel medio superior y se retomó el aspecto de la evaluación a tutores académicos.

### ***Impacto:***

Desde su primera aplicación, han sido diversas las áreas en las que el PIEVA ha impactado.

Una de ellas ha sido coadyuvar en la acreditación de ya más de 12 planes de estudio, así como lograr dar respuesta a los CIEES y a diversos organismos acreditadores.

Asimismo, los resultados del PIEVA ahora son tomados en cuenta por el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) y se ha logrado dar respuesta a requerimientos específicos de este programa.

Sin embargo, otra de las medidas y quizá la de mayor impacto, es que en varias unidades académicas, se han establecido comisiones que trabajan para dar seguimiento a los resultados arrojados por la investigación realizada a través del PIEVA, con la única finalidad de mejorar el desempeño de los docentes de su área. Tal es el caso de las facultades de Ciencias Químicas, Computación, Ingeniería, Cultura Física, Administración, Arquitectura, Contaduría Pública, Economía e Ingeniería Química. En varias de ellas, se han desarrollado cursos de capacitación específicos que pretenden la mejora de las habilidades de sus docentes y en otras, han surgido novedosas medidas de intervención.

En otras facultades se han establecido canales de comunicación directa entre docentes y autoridades para tratar de detectar qué provoca algunos malos resultados y buscar juntos la manera de erradicarlos.

Indudablemente, este programa evidencia fuertes necesidades de capacitación, apoyo y mejora de procesos académicos y administrativos en que las autoridades universitarias ya se encuentran trabajando para diseñar las mejores estrategias de intervención posibles y de acuerdo a recursos y posibilidades; mientras tanto, año con año, en el análisis de los resultados globales se aprecia sin duda un incremento paulatino del ISP, lo cual refleja un interés constante en la mejora del desempeño de los docentes frente a grupo.

Proceso	Encuestas aplicadas	Docentes evaluados	Cursos evaluados	Niveles participantes	Índice de Satisfacción del estudiante
<b>PIEVA 2002</b>	119,206	2,215	5,752	20 UA de nivel superior - 1 posgrado	75.24
<b>PIEVA 2003</b>	187,426	2,596	8,104	- Nivel superior en su totalidad - 3 progr. de posgrados - Escuelas Incorporadas	78.75
<b>PIEVA 2004</b>	290,000 aprox.	3,200 aprox.	12,000 aprox.	-Superior -Posgrado -Medio superior	75.58
<b>PIEVA 2005</b>	150,451	2,405	8,612	- Superior -Posgrado (COMPRENDE A LA FECHA SOLO PRIMAVERA Y VERANO)	78.67

### **EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

El diseño de un sistema de evaluación presupone una concepción bien establecida y definida de aquello que se está evaluando, con características específicas y claras, so riesgo de incurrir en ambigüedades y/o parámetros fuera del contexto de trabajo.

En una institución como la BUAP, en la que aún no están claramente definidas las características específicas del *docente efectivo*, fue necesario partir de criterios generales que nos permitieran abordar las dimensiones básicas del desempeño del docente frente a grupo.

Acudiendo a principios de autoridad académica, determinamos recurrir a la propuesta de ANUIES, establecida en su publicación "Evaluación del Desempeño del Personal Académico. Análisis y propuesta de metodología básica", en la que, entre otros factores, establecen las principales dimensiones a considerar para ser evaluadas por los alumnos, así como sus distintos indicadores, con la intención de ir migrando paulatinamente el instrumento hasta llegar a adecuarlo a nuestras necesidades específicas.

Se diseño entonces un mecanismo de consulta basado en las recomendaciones de la ANUIES pero modificado a partir de las experiencias de nuestra institución que incluyó cinco tipos de cuestionarios:

1. *Cuestionarios de evaluación al desempeño docente por el estudiante*
2. *Autoevaluación del estudiante*
3. *Autoevaluación del docente*
4. *Evaluación del docente sobre el grupo y*
5. *Evaluación del docente sobre sus condiciones de trabajo.*

La ponderación de los diferentes temas se genera a partir de la composición misma del instrumento y en apego a las recomendaciones de la ANUIES.

DIMENSIONES	PROPORCIÓN (PESO)
1. Competencia docente.	26.65%
2. Atención y dedicación hacia el alumno.	19.98%
3. Fomento a la participación del alumno en clase.	13.32%
4. Idoneidad y objetividad de la evaluación.	13.32%
5. Planificación – Programación del profesor.	6.66%
6. Asiduidad y puntualidad	6.66%
7. Percepción global del desempeño docente	13.32%

A partir del primer instrumento, se incluyeron las denominadas “preguntas de control”, mismas que nos permiten contextualizar a la población estudiantil objeto de nuestra investigación. Dichas preguntas se han ido modificando cada proceso de aplicación, y abarcan temas tales como:

- a) Si trabajan o no y si trabajan o no en algo relacionado con su carrera
- b) Si tienen computadora
- c) Año de ingreso
- d) Promedio académico
- e) Sobre la utilidad encontrada a lo aprendido (evaluación de aprendizajes)
- f) Sobre la utilización de medios electrónicos de comunicación
- g) Sobre el nivel de exigencia del docente
- h) Acerca de si está identificado con su carrera
- i) Acerca de los valores que promueve su docente en clase
- j) Sobre las necesidades que presenta el estudiante factibles de ser cubiertas por el PUDE
- k) Sobre la forma en que su maestro les enseña

#### Evaluación del docente por los estudiantes.

Este instrumento es el más importante de todo el proceso ya que a través de él, los docentes son evaluados. El ISP que se genera por sección se entrega en forma confidencial a cada maestro.

Este valor constituye una calificación del trabajo del docente, sin embargo es importante mencionar que no es posible determinar si un maestro es bueno o malo con este solo dato, por ello justamente es que se hicieron los otros instrumentos. En muchos casos, maestros que son calificados como excelentes por un grupo (sección) son evaluados bajo por otro aun tratándose de la misma asignatura. Sin duda existen una serie de factores que determinan la forma en que el estudiante califica a su docente.

#### **INSTRUMENTOS DEL DOCENTE**

Como se mencionó antes, el proceso de evaluación institucional incluye tres instrumentos para el docente, dos que corresponden a su relación con la sección específica y otro más enfocado a sus condiciones de trabajo. Se pidió a los maestros que, mientras sus estudiantes contestaban su respectivo cuestionario, hicieran un ejercicio de autoevaluación. También se incluye ahora un ejercicio de preguntas “de control”, que nos ayudan a conocer mejor algunos aspectos que podrían incidir en la conducta de los docentes

### Evaluación del docente a sus condiciones de trabajo

Este instrumento aporta información importante para la administración de las UA's ya que considera 9 rubros importantes para el desarrollo de las funciones académicas:

Limpieza, bibliografía disponible, condiciones del equipo técnico de apoyo, sus posibilidades para capacitación-actualización, el reconocimiento a su labor académica por parte de la administración de su UA, las condiciones de trabajo, su horario y que tanto el perfil de las materias que le son asignadas corresponde al suyo.

### Autoevaluación del docente

En el caso del segundo instrumento del docente (autoevaluación), se incluyen preguntas que consideran la relación y desempeño específicos que el docente haya desarrollado con cada grupo.

El tema con la evaluación más baja suele ser el uso de materiales didácticos y los más altos fueron la disposición por atender estudiantes y el interés por resolver sus dudas.

### Evaluación del docente a su grupo

Una de las mejoras que se introdujo al proceso, fue incluir la valoración de aspectos importantes tales como el nivel de conocimientos requerido por el grupo asignado para abordar los contenidos programáticos, el cumplimiento con los trabajos solicitados, la asistencia, etc. Por ello se diseñó un instrumento, donde el docente hace una evaluación a su sección (grupo) y opina sobre estos puntos.