



Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

**Semblanza del Programa Institucional de Evaluación
Académica**

(PIEVA)

VICERRECTORÍA DE DOCENCIA



El Programa Institucional de Evaluación Académica (PIEVA)

Elaboro: Martha Patricia León Arenas

Este programa, integra diferentes acciones y estrategias de evaluación, dentro de las cuales se encuentra: la evaluación de los estudiantes al docente, la autoevaluación docente y la evaluación de tutorías.

Antecedentes

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla implementó en el año 2002, el Programa Institucional de Evaluación Académica (PIEVA), consistente en un proceso mediante el cual se valora, desde la perspectiva del estudiante, el desempeño tanto de la actividad docente como de la actividad tutorial.

El PIEVA surgió de la necesidad de contar, a nivel institucional, con procesos permanentes de aseguramiento de la calidad, así como de la necesidad de generar información que permitiera conocer mejor el desempeño de una actividad tan compleja y multivariante como lo es la docencia. Esto con la finalidad de brindar herramientas de mejora a los sujetos participantes, constituirse como un elemento para la toma de decisiones de las autoridades académicas de la institución y adicionalmente, apoyar los procesos de acreditación.

El 24 de julio del 2002, se conformó un comité o 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 debería 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), y lo conforman fundamentalmente 3 procesos:

1. Evaluación del desempeño docente frente a grupo, de todos los cursos programados de nivel superior y nivel medio superior.
2. Autoevaluación del docente, evaluación del docente sobre sus condiciones de trabajo y evaluación del grupo en general.
3. Evaluación a las tutorías académicas.

Previamente, la BUAP había tenido experiencias importantes en evaluación, pues varias dependencias habían mostrado interés y tuvieron la iniciativa de investigar sobre estas áreas.

Los integrantes de este comité o equipo de trabajo eran representantes de las Unidades Académicas y dependencias convocadas y contaban con una amplia

diversidad de perfiles profesionales. Para ese momento en el equipo había varios investigadores y los colaboradores principales que darían soporte al programa eran administradores de formación con algunos estudios adicionales en educación.

Se recabaron las experiencias y expectativas de todas las Unidades Académicas y dependencias mencionadas y se procedió a diseñar la metodología y estrategias y a tomar los acuerdos generales para la primera aplicación a nivel institucional del Programa Institucional de Evaluación Académica.

En ese momento, se propusieron como objetivos generales y particulares los siguientes:

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.

De manera adicional, y con el propósito de favorecer la aceptación general del proceso evaluativo, se fijaron acuerdos generales de trabajo, así como los principios que se consideraron básicos para proteger a los sujetos evaluados, esto es, los docentes.

Entre los principales acuerdos destacan los siguientes:

- El desempeño del docente se evaluaría desde la perspectiva del estudiante, estableciéndose que se realizaría por cada curso y por cada maestro que lo imparte.
- Se evaluaría mediante cuestionarios estandarizados, impresos y de lectura óptica.
- Se aplicaría la evaluación cerca del final del cuatrimestre y antes de las evaluaciones finales.
- Sería un proceso censal.
- Las evaluaciones se enfocarían al desarrollo de procesos.
- De manera adicional al cuestionario que responderían los estudiantes, se acordó que se aplicarían tres encuestas al docente consistentes en:
 - Autoevaluación.
 - Evaluación de sus condiciones de trabajo.
 - Evaluación general de su grupo.
- A ambos instrumentos, tanto el respondido por el docente, como el respondido por los estudiantes, deberían incluirse reactivos de control, que permitieran contextualizar algunas condiciones de desempeño de los sujetos participantes, así como otros indicadores.
- Difundir el instrumento oportunamente.
- Difusión masiva del PIEVA.
- Delegar gradualmente la aplicación en las Unidades Académicas.
- Manejo confidencial de los datos.
- No hacer pública la información de los resultados.
- No utilizar la información coercitiva ni punitivamente.
- Elaborar un reporte personalizado para entregar a cada docente en sobres cerrados.
- Canalizar la información a las instancias institucionales correspondientes para efectos de programas de reconocimiento y estímulos.
- Diseño de portal electrónico de consulta ubicado en:
 - www.dges.buap.mx/evaluacion

La comisión de trabajo estaba conciente de muchas limitaciones que planteaba la realidad institucional. Para ese entonces, la BUAP no contaba con un constructo definido y propio de docencia efectiva, por lo que se consideró importante convocar a algunos asesores que orientaran de manera muy general, el diseño del programa de evaluación.

También se consideró el hecho de que los docentes no habían sido contratados bajo la premisa de haber recibido formación para la enseñanza y la mayoría no había recibido cursos sobre estrategias didácticas. Asimismo para ese entonces, la BUAP no contaba con un referente pedagógico educativo definido, por tanto, era necesario contextualizar el proceso de evaluación que se desarrollaría para adecuarlo a nuestra realidad institucional

Como era de esperarse, el primer problema al que nos enfrentamos, fue el desarrollo del instrumento de evaluación que se emplearía para valorar la efectividad del trabajo de los docentes. Esto sin contar que eran necesarias actividades como definir la “docencia efectiva”.

Fue entonces que el criterio de decisión se orientó a recurrir a la asesoría externa dirigiéndose a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), quien sugirió partir del empleo de un referente validado, proponiendo el trabajo: Una aproximación empírica al estudio del constructo: Competencia docente del profesor universitario, realizado por García (1988). Además de este trabajo, se incorporaron los aportes de López (Coordinador) (2000) y Martínez (2000).

García (1988), planteaba un ejercicio de evaluación en el que había inferido, a partir de la metodología de análisis factorial exploratorio, 7 dimensiones que de acuerdo a su estudio, caracterizaban adecuadamente la docencia efectiva.

A partir de las propuestas de los tres autores anteriores, el comité revisó y eligió los indicadores, respetando siempre la conformación y el peso de las dimensiones planteadas.

Los indicadores elegidos fueron sometidos a la consideración de todas las Unidades Académicas de la Institución, permitiendo que cada una de ellas decidiera el proceso de consulta de los indicadores propuestos con sus respectivas comunidades académicas y estudiantiles.

Se celebraron sesiones de trabajo plenarios a las que asistieron representantes de todas las Unidades Académicas y se acordaron los indicadores y la metodología básica. En este proceso, algunos de los indicadores se tuvieron que reconsiderar atendiendo al contexto institucional y fueron modificados o sustituidos por otros.

Finalmente, tras mucho trabajo y acuerdos, se generaron los 4 instrumentos, divididos en dos cuestionarios: el que responde el estudiante y el que responde el docente.

Instrumento para evaluar el desempeño del docente frente a grupo, desde la perspectiva del estudiante

El instrumento que se implementó en otoño de 2002, no ha sufrido modificaciones sustanciales a la fecha, debido a que el programa nació con la intención de concentrar la información históricamente, que permitiera en un momento dado, la interpretación y análisis longitudinal en el tiempo para cada uno de los sujetos evaluados.

El instrumento está conformado como se detalla a continuación:

- 15 reactivos, integrados en 7 dimensiones, como se señala en la Tabla 4.
- 1 reactivo de validación.
- Preguntas de control que nos permiten, cada periodo, investigar sobre diversas variables presentes en el aula, como el nivel de exigencia del maestro, la percepción del estudiante sobre la efectividad de las estrategias didácticas empleadas por el docente, etc.
- Preguntas de control dirigidas específicamente a variables relacionadas con el estudiante, como si trabaja o no, si cuenta con equipo de cómputo, su promedio general, etc.
- Un segmento de reactivos relativos a las estrategias didácticas específicas, de acuerdo a las tres principales teorías de enseñanza aprendizaje (con miras a establecer alguna en la Universidad: El Conductismo, el Humanismo y el Cognoscitivismo).
- Un segmento sobre la dimensión valoral-actitudinal promovido por el docente frente a grupo.
- Comentarios abiertos

Tabla 4. Dimensiones e indicadores del instrumento para evaluar el desempeño del docente frente a grupo, desde la perspectiva del estudiante

Dimensión	No. de pregunta	Indicador/pregunta	Peso
competencia docente	1	Dominio y preparación de contenidos de la materia	26.67%
	2	Orden en la exposición de los temas	
	3	Claridad en las exposiciones	
	7	Enriquece los temas con comentarios y ejemplos	
Atención y dedicación al alumno	4	Cumplimiento con el horario	20.00%
	6	Trato que recibe del profesor	
	8	Incentiva a estudiar y hacer tareas fuera de clase	
Fomento a la participación del alumno en clase	5	Incentiva a resolver dudas	13.33%
	9	Fomenta la reflexión y participación activa	
Calidad de la evaluación realizada por el profesor	10	Dio a conocer criterios de evaluación	13.33%
	11	Informó de problemas detectados en la evaluación	
Planificación-programación del Profesor	12	Entregó oportunamente el programa de materia	6.67%
Asiduidad y puntualidad	13	Asiste y permanece en las sesiones	6.67%
Percepción global del docente	14	Se han logrado los objetivos del curso	13.33%
	16	Si recomendaría al profesor con otros compañeros	
Reactivo de validación	15	Evaluación global del desempeño del profesor	sin peso

Se incluyeron los denominados reactivos de control (propuestos por el Centro de Investigaciones Sociales (CISO)) para contextualizar a los estudiantes y a partir de 2004, se incluyeron ítems para valorar el uso y la utilidad del material didáctico empleado por el docente, esto para dar respuesta al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), mismo que requería validar desde la perspectiva del estudiante, estos rubros de trabajo del académico.

Instrumento de autoevaluación del docente

De la misma forma en que el estudiante responde un cuestionario de evaluación por cada uno de los cursos que toma, el docente responde un cuestionario

que está conformado por tres apartados: la autoevaluación de su desempeño, percepción sobre el grupo en general y opiniones sobre sus condiciones de trabajo.

Los reactivos que contempla este cuestionario se buscaron vincular con las preguntas que a su vez responde el estudiante, exceptuando aquellos en los que el docente no podía tener una percepción de sus propios logros de manera objetiva. Por ejemplo, el hecho de considerar o no que se lograron los objetivos del curso (este reactivo se deja que sea respondido exclusivamente por el sector estudiantil).

Esto significa que si a los estudiantes se les pregunta su percepción sobre la claridad de las exposiciones y el orden en que se hacen, al docente se le pregunta lo mismo, permitiendo de esta manera la posibilidad de contrastar opiniones de ambas partes y facilitando la inducción al proceso de reflexión y autorregulación interna que requiere todo proceso de mejora en el ámbito profesional, sobre todo tratándose de tareas interiorizantes, como lo es la docencia.

Los reactivos que conforman el primer apartado de la autoevaluación del docente son los siguientes:

1. Conocimiento y dominio que se tiene de la asignatura impartida.
2. Dar a conocer oportunamente el programa de la materia.
3. Dar a conocer los criterios de evaluación al principio del curso.
4. El orden en la exposición.
5. La claridad de las exposiciones.
6. Cumplimiento con el horario establecido de clases.
7. Incentivar a los alumnos para resolver dudas.
8. Enriquecer con comentarios y ejemplos los temas tratados.
9. Fomentar la reflexión y participación activa en clase.
10. Informar sobre problemas detectados en la primera evaluación.
11. Trato que se da a los alumnos.
12. Desempeño y dedicación global con el curso.

Cabe mencionar que durante el proceso de construcción de los instrumentos, una vez que fue aceptado el cuestionario a ser respondido por los estudiantes, el de autoevaluación del docente no sufrió ninguna observación, ya que hubo total acuerdo de que los reactivos correspondieran con aquellos que estaban respondiendo a su vez los estudiantes.

El segundo apartado de autoevaluación del docente considera su percepción acerca del grupo en general. Este apartado está conformado por 5 reactivos, mismos que se señalan a continuación:

1. Nivel de conocimientos previos requeridos para la materia que imparte.

2. Habilidad del grupo en general para comprender e interpretar las explicaciones expuestas.
3. Cumplimiento con tareas y trabajos asignados.
4. Participación activa en clase por parte de los estudiantes.
5. Asistencia y permanencia del grupo en general a las sesiones de clases programadas.

El tercer y último apartado del instrumento de autoevaluación del docente, toma en cuenta las opiniones sobre sus condiciones de trabajo. Este segmento está compuesto por cinco reactivos que miden las siguientes variables:

1. Equipo técnico de soporte para la impartición de la materia, mismo que puede variar entre una asignatura y otra.
2. Material bibliográfico disponible en bibliotecas para consulta de los estudiantes, enfocándose a la pertinencia más que a la suficiencia.
3. Variables de contexto organizacional que permiten la valoración del clima o ambiente que predomina en determinado momento entre la comunidad docente y sus autoridades académicas y administrativas, expresadas mediante 3 reactivos:
 - a. Acercamiento con las autoridades de su Unidad Académica para expresar sus opiniones acerca de sus condiciones de trabajo.
 - b. Reconocimiento por parte de las autoridades de la Unidad Académicas acerca del desempeño del propio docente.
 - c. Condiciones generales que se le brindan al docente para la impartición de su materia.

Este segmento fue particularmente bien recibido por la comunidad académica. Hubo docentes que comentaron que esta conformación de instrumentos “respondía a la necesidad de un proceso equitativo y justo”.

Adicionalmente, el cuestionario que responden los docentes incluye un segmento para realizar comentarios abiertos que se manejan internamente de manera confidencial. Sobre estos comentarios se hace un análisis de contenido para formular un resumen siguiendo el agrupamiento sobre temas principales, como son: comentarios sobre infraestructura, sobre la universidad, sobre planes y programas de estudio, sobre inquietudes personales y asuntos varios.

Por último, se recaba información mediante las denominadas preguntas de control que permiten la contextualización del trabajo docente, como son: ítems relativos al género, años de dar clases, años de impartir la misma materia, cursos recibidos sobre pedagogía, utilidad que le encuentran a los mismos, etc.

Desarrollo del proceso de evaluación

La primera aplicación (2002) estuvo totalmente a cargo de la Vicerrectoría de Docencia. Al año siguiente, se empezó a delegar en las Unidades Académicas, buscando involucrarlas y corresponsabilizarlas del proceso.

Se requirieron más de 100 monitores de apoyo para la aplicación, resguardo y validación de cada uno de los más de 160,000 cuestionarios que se aplicaron por primera vez.

La aplicación en papel, implica un exhaustivo proceso de validación que minimice el margen de error y favorezca la confiabilidad. Las primeras aplicaciones requerían de hasta 5 meses para el procesamiento de una sola evaluación, desde su aplicación, hasta su disponibilidad en plataformas electrónicas para su consulta.

Cada cuatrimestre se aplican un promedio de 170,000 encuestas a los más de 50,000 estudiantes matriculados en la BUAP generándose más de 500,000 encuestas por año. Actualmente, el proceso se encuentra en una migración hacia la automatización, empleando la plataforma de autoservicios del sistema Banner. Hasta el periodo Otoño 2008, se habían sumado 14 Unidades Académicas más un Campus Regional que representan a 23,562 de los estudiantes matriculados.

Las reacciones que se observaron por parte de la comunidad docente fueron muy diversas: desde temor o rechazo hasta plena disposición para participar. Durante algunos meses, se percibía en los comentarios una especie de psicosis generalizada por los posibles usos o repercusiones que podría generar este ejercicio de evaluación de la docencia. Sin embargo, a la fecha, al encontrar injustificados estos temores, las reacciones en contra se dirigen hacia cuestionar la utilidad de la evaluación por el uso dado a los resultados y las medidas de intervención que de ella debían generarse.

La aplicación de la evaluación se ha sostenido a lo largo de estos últimos 6 años, llevando a la fecha, 15 procesos de evaluación exitosamente aplicados y procesados.

Cada cuatrimestre los cuestionarios son procesados y al generarse los resultados, son puestos a disposición para su consulta en el portal web ubicado en la siguiente dirección: www.dges.buap.mx/evaluacion. Los docentes acceden al sitio mediante password personal y pueden consultar los resultados históricos de todas sus evaluaciones.

A las autoridades de cada Unidad Académica se les ha gestionado un password de acceso que les permite consultar de manera pormenorizada, los resultados de todos los docentes de su escuela o facultad.

Sin embargo, a pesar de que contamos con una plataforma de fácil acceso y consulta, detectamos que muchos docentes aún no sienten atracción por consultar los resultados de sus evaluaciones, por lo que a partir del 2009, en colaboración con otras dependencias, se rediseñará el portal electrónico y se buscará propiciar la consulta de los resultados de evaluación.

Evaluación a tutores académicos

El ejercicio de la tutoría académica en la BUAP está sujeto a múltiples y muy variadas interpretaciones del ejercicio de la actividad, así como a diferentes condiciones de trabajo. Para implementar los mecanismos de evaluación, se han pasado por diversas dificultades.

Aunque se cuentan con diversos materiales de referencia respecto al rol específico del tutor académico de licenciatura de la BUAP, sus objetivos generales, su misión y visión, sus políticas, perfiles y mecanismos de trabajo y desarrollo, no fue posible oficializar estos lineamientos generales. Por lo tanto, se diversificaron ampliamente las interpretaciones de la tutoría. Su ejercicio depende en mucho, de la valoración que hagan de los efectos de la misma en las trayectorias académicas de los estudiantes, las autoridades responsables de la toma de decisiones y el otorgamiento de apoyos y espacios adecuados para el desarrollo de esta actividad.

Esta situación dificultó determinar los indicadores o variables que de manera estandarizada debieran ser sujetos de evaluación de la tutoría académica. Por tanto, en el año 2005 se decidió tomar como referente la propuesta formulada por Fresán y Vera (2000).

Al revisarse la propuesta, se consideró que coincidía ampliamente con las tutorías en la BUAP. De acuerdo a las autoras, las principales dimensiones (factores del constructo) a través de las cuales se puede evaluar el desempeño de los tutores, son las siguientes:

1. Actitud empática y respeto por el individuo.
2. Compromiso con la actividad tutorial.
3. Capacidad para la acción tutorial.
4. Disposición para atender a los alumnos.
5. Capacidad para orientar a los alumnos en decisiones académicas.
6. Satisfacción general del estudiante respecto a la influencia de la tutoría en su desempeño académico.

Por lo tanto, se partió de estas dimensiones propuestas y se diseñó el instrumento con 16 reactivos derivados de estas 6 dimensiones. Este instrumento, se

aplica cada cuatrimestre, al finalizar las clases en papel de lectura óptica y en línea, se procesan resultados en aproximadamente 2 meses y los datos se ponen a disposición de los tutores en la misma plataforma de consulta mencionada anteriormente.

El instrumento de evaluación de tutores se divide en 2 segmentos o sub-cuestionarios, separación que obedece a la distinta percepción (y necesidades) que tienen los estudiantes de la tutoría, según su avance en los programas académicos.

1. Segmento para estudiantes de nuevo ingreso con menos de un año de haber ingresado a la institución. Está integrado por 3 preguntas que evalúan lo siguiente:

- Dar a conocer horario y lugar de atención.
- Entrevistar y explicarle actividades y áreas de apoyo
- Reunir documentos e información del estudiante

2. Segmento de estudiantes con mayor estancia en la institución (un año o más de ingreso) Compuesto por 15 preguntas. 14 *califican*

El Índice de Satisfacción Ponderado o ISP final se asigna promediando ambos segmentos.

Algunos usos de los resultados de las evaluaciones

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 50 planes de estudio, así como lograr dar respuesta a los CIEES y a diversos organismos acreditadores.

Asimismo, los resultados del PIEVA 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, Derecho, 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 identificar los aciertos y limitaciones de tal manera de fortalecer el programa.

Indudablemente, este programa evidencia fuertes necesidades de capacitación, apoyo y mejora de procesos académicos y administrativos, en las cuales, 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 resultado, lo cual refleja un interés constante en la mejora del desempeño de los docentes frente a grupo.

Área responsable de la evaluación

Desde el año 2002 y hasta agosto del 2006, la evaluación fue responsabilidad directa de la Dirección General de Educación Superior. Existe (hasta la fecha) un área encargada de procesar, gestionar y difundir los resultados de las evaluaciones.

Los responsables del área tienen formación administrativa, con perfiles de especialización hacia la evaluación de la docencia y temas diversos sobre educación. El personal de planta del departamento, ha variado de 1 a 4 personas, manteniendo por lo menos a una de ellas que ha participado en el proceso desde sus inicios hasta la fecha.

Se ha favorecido por parte de la Vicerrectoría de Docencia, la capacitación y formación constante en temas diversos de evaluación, calidad, diseño y construcción de indicadores, elaboración y administración de portafolios de evidencias, estadística, manejo de software especializado para análisis de información, constructivismo, formación docente, etc.

A partir del año 2006, se creó la Coordinación de Evaluación Académica (CEA), misma que se conformó con la incorporación de un docente que había participado en diversos procesos evaluativos del personal académico. Esta coordinación, se transfirió a la Vicerrectoría de Docencia, dependencia mayormente vinculada con el segmento académico de la institución.

La comunicación oficial es directamente a través de la Vicerrectoría, sin embargo, la Coordinación de Evaluación ha tenido mucho apoyo para sostener diálogos directos con las comunidades docentes, ya sea de manera individual o colectiva, así como con otras dependencias de la institución con las que se necesitan establecer alianzas estratégicas para el buen funcionamiento del programa. Una de ellas es la dependencia responsable del manejo de la plataforma electrónica de la institución, la Dirección de Tecnologías de la Información. Otro grupo estratégico de trabajo con el que se está gestando una colaboración importante, es el grupo

responsable, a nivel institucional, del Programa Institucional de Formación de los Académicos Universitarios (PIFAU).

Las principales problemáticas enfrentadas durante el desempeño de las funciones, han sido la complejidad del tema, aunado con la ya de por sí compleja y multivariante actividad docente. La falta de criterios definidos han propiciado dificultades en términos de la definición de los constructos a evaluar y por lo mismo, se generan con mayor facilidad controversias o rechazos por parte de la comunidad académica, lo que dificulta las negociaciones para canalizar los diversos efectos que debieran derivar de la evaluación.

Otro problema enfrentado, son los recursos disponibles para dar cobertura oportuna a todas las necesidades de información que se generan en una universidad del tamaño de la BUAP. El personal capacitado más adecuadamente es escaso y los niveles de saturación del trabajo son excesivos, generando esto en ocasiones, retrasos involuntarios causados por las circunstancias.

Además, hay ocasiones en las que se enfrenta una actitud apática de los profesores para aceptar y participar en procesos de este tipo, proveniente principalmente, de los docentes con mayor antigüedad y con hábitos más arraigados en términos de su ejercicio docente.

Otra problemática, es la asociación de los resultados con el programa de estímulos, lo que propicia cada vez mayores ejercicios de simulación.

Por último, aunque no menos importante, es la escasa implementación de mecanismos de intervención a partir de los resultados de las evaluaciones. Se ha generado la impresión generalizada de que las evaluaciones no tienen utilidad alguna, lo cual, sin ser totalmente cierto, se convierte en argumento en contra del proceso evaluativo, desmotiva a los sujetos participantes y genera apatía e incredulidad.

Justamente para contrarrestar este inconveniente se tiene planeado implementar, para el año 2009, una serie de mecanismos dirigidos a la consulta de los resultados como requisito para algunos procedimientos administrativos, así como la vinculación de los resultados con el recientemente creado PIFAU. Se pretende igualmente, rediseñar la vinculación existente con el programa de estímulos y difundir de manera amplia los beneficios de contar con esquemas de retroalimentación que favorezcan la mejora.

El proceso de rediseño del Programa Institucional de Evaluación Académica (PIEVA)

A partir del mes de agosto de 2006, se consideró que era necesario revitalizar el proceso de evaluación de la docencia. Se convocó entonces a un representante por cada una de las Unidades Académicas de la institución, definiendo con antelación, el perfil idóneo que debían reunir para pertenecer a este grupo de trabajo.

Estos académicos, tienen comisionadas varias tareas, entre otras, plantear el esquema y plan de trabajo del nuevo programa, hasta diseñar un nuevo instrumento de evaluación concordante con la nueva propuesta de modelo académico-educativo que se estaba gestando en la institución, el Modelo Universitario Minerva.

Los fundamentos teórico-metodológicos del MUM, asumen claramente la postura de estrechar la vinculación universidad - sociedad y la necesidad de que la educación proporcionada a los estudiantes, en ningún momento pierda de vista que el conocimiento está vinculado a la realidad.

Para responder a esta preocupación, el modelo también impulsa una cultura de evaluación, por lo que establece y define el concepto de evaluación educativa como: “la recolección de información sobre el proceso y resultado del aprendizaje, con el propósito de analizarlos y tomar decisiones sobre su orientación y desarrollo, para darle la posibilidad al académico del ajuste de las necesidades de los estudiantes y guiarles hacia la autonomía del aprendizaje en un contexto determinado” (BUAP, 2007a).

Como consecuencia, se propone un sistema de evaluación, que como proceso sistemático, valore el grado en el que los recursos y procedimientos previstos e implantados permiten el logro de las finalidades y resultados del currículo, que implique una actividad deliberada, sistemática y permanente, que integre los indicadores y su impacto en los ámbitos mencionados como resultado del trabajo realizado en tres ejes de desarrollo: estudiantes, currículo y docentes.

Bajo estas premisas, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en concordancia con el Modelo Universitario Minerva, reformula los fines y objetivos del Programa Institucional de Evaluación Académica (PIEVA) quedando descrito a través de la siguiente misión, visión y objetivos:

Misión del PIEVA

“Servir a la comunidad universitaria proporcionando información confiable, válida, oportuna y pertinente para que las decisiones y las intervenciones que de ella se ejecuten en las diversas unidades académicas, favorezcan la mejora continua de

la docencia universitaria en su conjunto y de cada uno de los elementos que orientan la formación integral de los alumnos” (BUAP, 2007c).

Visión del PIEVA

“El Programa Institucional de Evaluación Académica será el recurso de información institucional de consulta obligada, para todos aquellos interesados en la calidad de la docencia universitaria de la BUAP, siendo evidencia de la implementación del modelo educativo universitario y las funciones sustantivas que de él se derivan, así como de un esfuerzo sistemático y continuo que se caracteriza por su objetividad, precisión y utilidad, que está orientado al alumno como actor principal y que involucra la participación propositiva y de equipo de la comunidad académica” (BUAP, 2007c).

Con estos planteamientos se rescata la función del PIEVA dentro del Modelo Universitario Minerva ubicándolo como un proyecto estratégico para lograr los objetivos institucionales. Además, se definen los siguientes objetivos generales y específicos del PIEVA.

Objetivo general:

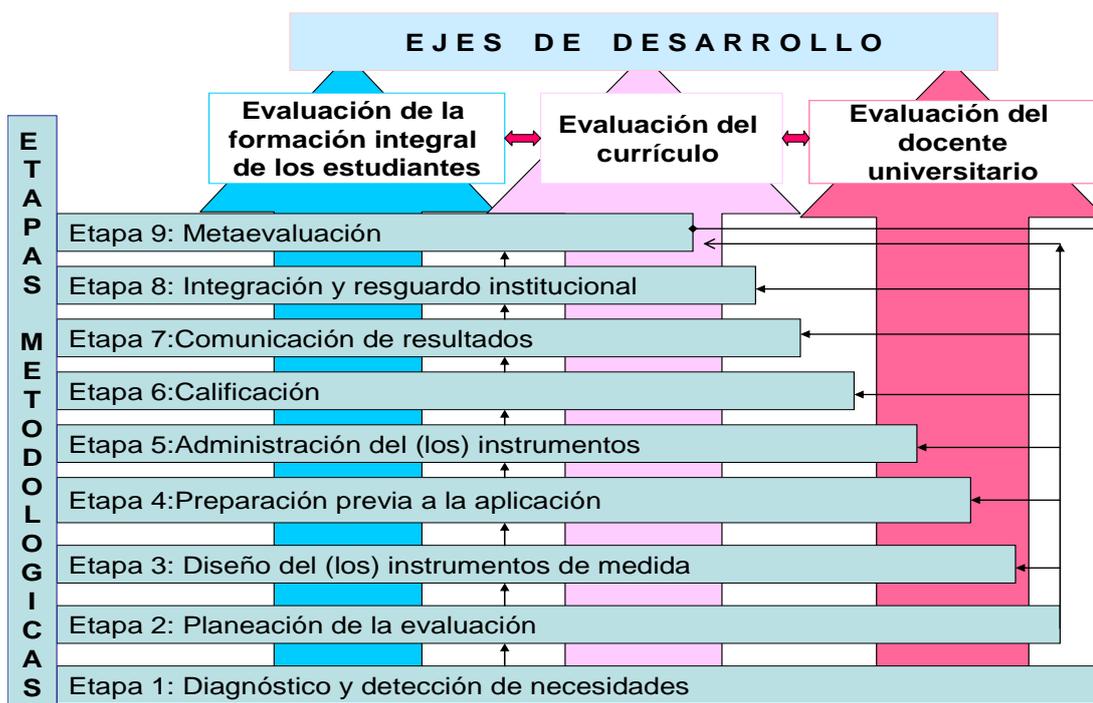
“Propiciará la mejora en la calidad académica al favorecer la cultura institucional de evaluación, la autorregulación interna de los procesos académicos, la acreditación de nuestros programas, la certificación de nuestros egresados y el reconocimiento de la sociedad en su conjunto, proporcionando a las autoridades universitarias, a los responsables de la gestión académica, a los docentes y estudiantes información a corto, mediano y largo plazo que les permita tomar decisiones oportunas y acertadas y dirigir el sistema universitario hacia la mejora continua” (BUAP, 2007c).

Objetivos específicos:

1. Fortalecer la cultura de evaluación de la comunidad académica
2. Favorecer el crecimiento individual de las personas que conforman la comunidad académica
3. Colaborar a la acreditación de los programas académicos
4. Contribuir al mantenimiento del alto prestigio institucional

Además, en este proceso de transición hacia la vinculación con los postulados del Modelo Universitario Minerva, se propone un Modelo de evaluación que represente la interrelación entre los tres ejes de desarrollo que abarca el PIEVA (evaluación del currículo universitario, del docente y de la formación integral de los estudiantes) y las 9 etapas metodológicas que deben realizarse, donde la secuencia existente entre la etapa 9 y la 1, caracterizan el proceso cíclico y sistemático que contempla el programa institucional. Esto se representa a través de la siguiente figura.

Figura 2. Modelo de evaluación: ejes de desarrollo y etapas metodológicas del PIEVA



Fuente: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2007c), Programa Institucional de Evaluación Académica. BUAP: Puebla, México. Adaptado de Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. The Personnel Evaluation Standards. Propriety Standards. Summary of the Standards. Standard Statements doc. Field Trial Version, 2005.

Para el desarrollo de este modelo, como estrategia principal, se adoptó la metodología de trabajo en equipo y trabajo colaborativo.

Para desarrollar la primera etapa del proceso, se nombraron a 7 comisiones responsables, cada una, de un segmento de las actividades planteadas. Al ser los integrantes de la comisión, docentes en ejercicio, se favoreció la legitimación de este proceso desde sus bases académicas. Las principales características de este grupo de trabajo, son las siguientes:

- Se conformó en agosto de 2006.
- Son representante(s) de cada Unidad Académica.
- Docentes en ejercicio.
- Su función es analizar, interpretar y/o recomendar acerca del proceso de evaluación de la docencia.
- Conformar un grupo académico sólido, líderes académicos, grandes fortalezas, experiencia, trayectoria, formación en educación y en diversos temas de evaluación y calidad.

- Orientar de manera personal a cada docente.
- Se requiere estar contextualizados en la interpretación de la información y nunca desprenderse del fin formativo que se persigue.
- Establecer una dialéctica equilibrada docente-institución.
- Identificar y ponderar variables y dimensiones relacionadas con la eficacia docente.
- Como consecuencia de este trabajo se rediseñará el PIEVA reforzando sus líneas de trabajo e investigación.

A partir de lo anterior, el grupo de académicos del PIEVA se encuentra trabajando en las siguientes 7 comisiones y sus actividades específicas, son las siguientes:

Comisión 1: Revisión de instrumentos de evaluación empleados por diversas instituciones.

Comisión 2: Identificar el estado del arte de la evaluación de los profesores.

Comisión 3: Identificar la realidad empírica de la BUAP, realizar un análisis a las bases de datos de 2005 a 2007. Definir la dimensión: el ser.

Comisión 4: Identificar la concepción de la evaluación académica desde el punto de vista constructivista.

Comisión 5: Identificar la concepción de la evaluación académica desde el punto de vista del Modelo Universitario Minerva.

Comisión 6: Identificar la concepción de la evaluación académica desde el punto de vista de cada disciplina.

Comisión 7: Desarrollar una propuesta de normatividad para las evaluaciones del personal docente en la BUAP.

Con los resultados del trabajo de estas comisiones se pretende realizar un replanteamiento general del Programa Institucional de Evaluación Académica congruente con el Modelo Universitario Minerva, incorporando las orientaciones y enfoques que le dan vida y razón de ser. Además, la amplia experiencia desarrollada en este tiempo permitirá, sin lugar a dudas, contar con un proceso de evaluación de la docencia que incorpore las observaciones y las fortalezas recopiladas a través de estos años.