

# EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA MILITAR DE MEDICINA

Daissy Pedraza O.\*

## 1. INTRODUCCION

Las organizaciones dentro de su infraestructura, requieren de un proceso de evaluación con miras a promover el desarrollo personal y laboral de sus empleados y facilitar así el cumplimiento de la misión de la institución.

En los centros de formación educativa, pilares fundamentales de la sociedad, donde se transmiten sistemas de valores y se enseñan destrezas para ocupar un papel activo en la sociedad, se debe hacer énfasis en la optimización de un sistema de evaluación que mejore el proceso de enseñanza-aprendizaje, que de *alternativas para continuar, replantear o* cambiar sus objetivos y orientaciones, en términos del perfeccionamiento de las actividades docentes, investigativas y demás funciones propias de la institución.

Al igual, en la Universidad, dice Bustamante (1983), la evaluación debe constituir parte fundamental de las políticas institucionales, se debe hacer extensiva a todos los subsistemas y con la totalidad

del conjunto universitario. Teniendo en cuenta que la universidad es una entidad cuya existencia se nutre y se perfecciona en especial por la presencia activa y dinámica de su elemento humano, destacándose aquí el profesor, se requiere, entonces, valorar continúa y sistemáticamente al docente para conocer su desempeño, dar la retroalimentación correspondiente con el fin de corregir los posibles desajustes en el proceso educativo, mejorando así su acción en bien de los estudiantes, de la Universidad, de la educación general del país.

Según Batista (1985), las instituciones universitarias deben estimular la buena docencia, favorecer los medios que permitan detectar posibles fallas en este aspecto y, en especial, establecer los mecanismos que puedan ayudar al docente que desee o necesite mejorar su efectividad.

Schwartzman (1990), refiriéndose a los procesos de evaluación, dice que en la medida en que las instituciones participan o sean sometidas a procesos de

\* Psicóloga en prácticas, Escuela Militar de Medicina, Universidad Militar "Nueva Granada".

evaluación, éstas tendrán que evaluar sus objetivos y orientaciones, en términos de la definición de las actividades docentes, investigativas y de extensión, con base en los intereses profesionales y académicos de sus profesores, de los objetivos de sus estudiantes, atendiendo a las exigencias de la comunidad, dentro de la cual se encuentran inmersos.

Una concepción relativamente reciente, debida en especial al desarrollo en el campo de la Administración Educativa, es la dada por Stufflebeam (1985), quien utiliza un enfoque de sistemas; éste definió la evaluación como "el proceso de delineación y suministro de información útil para juzgar alternativas y tomar decisiones". Para este autor, la evaluación es un área de servicio y el propósito de su existencia es el servicio, siendo su finalidad no la de desanimar a las personas, destruir lo que están tratando de hacer, sino la de superar su trabajo y, mediante ello, servir mejor a las necesidades de los estudiantes y de la sociedad en general. La educación tiene que ser desarrollada de acuerdo con un esquema de tiempo que permita examinar lo que se ha propuesto, lo que se ha hecho y sugerir si conviene detener, descontinuar, nutrir o apoyar el proceso. Este tipo de evaluación presenta tres niveles: el primero, es lo que podría llamarse el diseño de trabajo a realizar. El evaluador y la audiencia llegan a un común acuerdo en cuanto a los objetivos de la evaluación, generan las preguntas que parezcan más pertinentes, consideran diferentes alternativas para decidir sobre la identificación de los aspectos involucrados en el diseño de toda clase de condiciones previas que guiarán y gobernarán las mismas. A este nivel el evaluador y la audiencia trabajan juntos. El evaluador necesita informarse para determinar la clase de evaluación más adecuada.

El segundo nivel del proceso consiste en obtener la información necesaria para tal

fin. El tercer nivel del proceso, es la aplicación. Aquí la información juega un papel importante; el evaluador comunica la información, ayudando a su audiencia a que la entienda y tome las medidas pertinentes. En este paso la audiencia toma mayor responsabilidad para actuar basada en la información de parte del evaluador.

La Universidad Militar Nueva Granada siendo consciente de la importancia que tiene el involucrar procesos de evaluación con miras a mejorar tanto la calidad de sus docentes como de sus estudiantes, apoyó este trabajo de investigación, planteado como la etapa inicial de todo un proceso que se espera continuar en relación con la evaluación docente y como parte de una información que podría ser útil para la autoevaluación institucional.

Teniendo como base lo anterior, el presente trabajo evaluó el desempeño de los docentes de la Escuela Militar de Medicina, mediante un instrumento tipo "Liker" especialmente diseñado para tal fin con miras a brindar la retroalimentación a cada uno de ellos.

## 2. METODO

### 2.1 Diseño

El diseño que se utilizó corresponde a una metodología descriptivo-evaluativa.

### 2.2 Sujetos

Los sujetos evaluados fueron los 110 docentes de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra.

Los evaluadores 246, estudiantes de la Escuela Militar de Medicina, distribuidos en los cinco años correspondientes a su formación académica. Se realizó en muestreo sistemático del treinta por ciento de dichos alumnos por nivel



académico (ver tabla 1), para un total de 74 estudiantes.

Año	E. Total	E. Muestra
1o.	41	12
2o.	70	21
3o.	44	13
4o.	42	13
5o.	49	15

Tabla 1. Muestra el total de estudiantes por nivel académico, así como el total de los seleccionados para la muestra.

### 2.3 Instrumentos

Se utilizó dos tipos de instrumentos: Encuesta de Opinión: se aplicó a los docentes y estudiantes en relación con el proceso de evaluación, los posibles factores a tener en cuenta, el momento en que se debe aplicar y quiénes deben hacerse partícipes.

Escala de Evaluación Docente: se diseñó una escala tipo "Likert" con calificación de 0 a 4, donde 0 fue el mínimo y 4 el máximo; contemplaba aspectos académicos, pedagógicos, relación docente-alumno, investigación y evaluación, con un total de 45 ítems.

### 2.4 Procedimiento

Una vez seleccionada la muestra de estudiantes, se aplicó la encuesta tanto a éstos como a los docentes. Con la información recogida en ésta y la aportada por los instrumentos de evaluación de otras universidades, se procedió a elaborar el instrumento de evaluación docente. A dicho instrumento se le estableció la confiabilidad y la validez de tipo interno y externo por el método de jueces. Una vez realizadas las correcciones del instrumento, se llevó a cabo su aplicación.

## 3. RESULTADOS

La información se procesó mediante el programa estadístico SPSS "Statistic Paquet for Social Sciences".

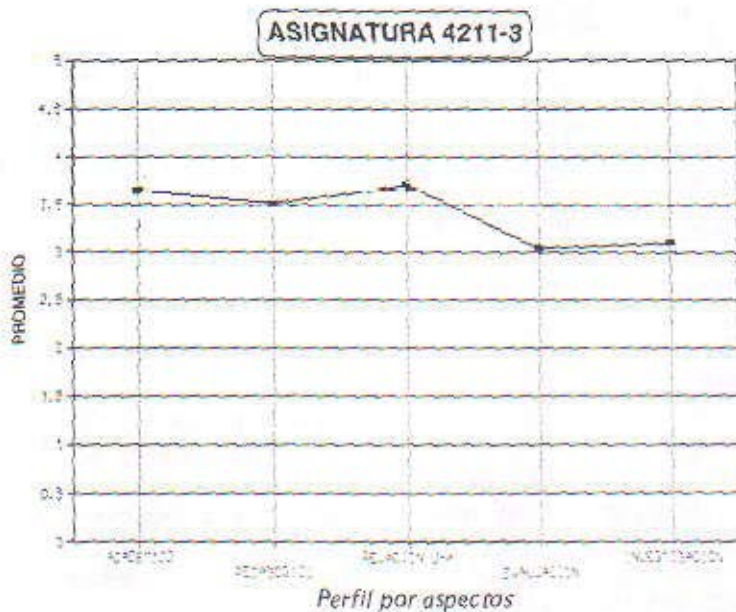
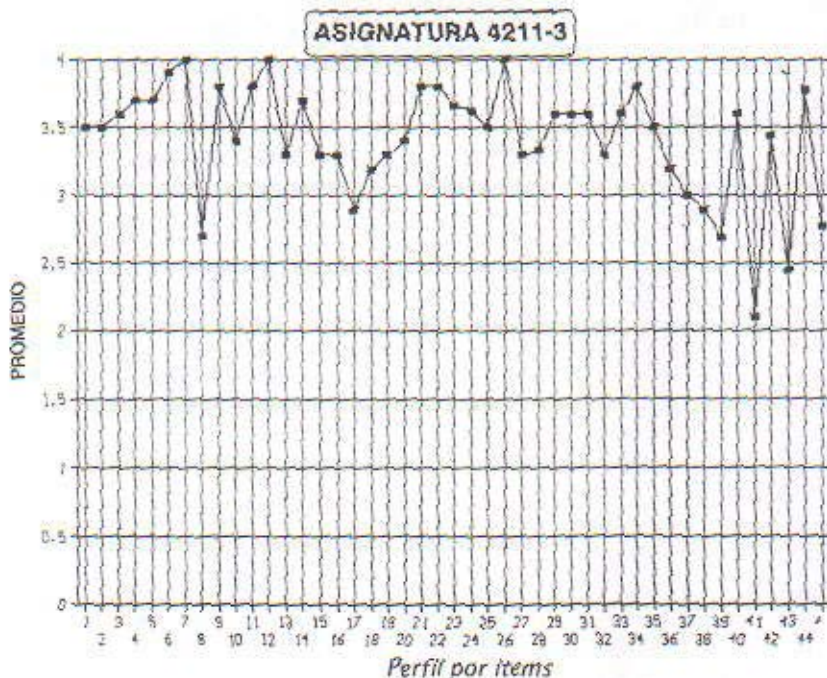
El perfil de ejecución de cada docente se elaboró con base en el promedio obtenido de la muestra de estudiantes para cada ítem; también se elaboró el perfil por áreas obtenido del promedio de los ítems correspondientes a cada uno de los aspectos evaluados (gráficas 1 y 2).

Para la entrega de resultados cada uno de los profesores recibió la gráfica correspondiente al perfil de ejecución del docente, el perfil por aspectos para la asignatura, junto con las observaciones correspondientes y la lista de ítems.

Debido a que el pensum es anual (hasta el momento en que se realizó la presente investigación) los semestres evaluados fueron 1o., 3o., 5o., 7o., y 9o. que corresponden a cada uno de los cinco años de formación académica; los semestres 1o. y 3o. se agruparon en la gráfica No. 3 que corresponde a las asignaturas básicas y los semestres 5o., 7o. y 9o. en la No. 4 que corresponde a las asignaturas clínicas. Estas gráficas representan el promedio por aspectos de los docentes que dictaron la clase en ese semestre.

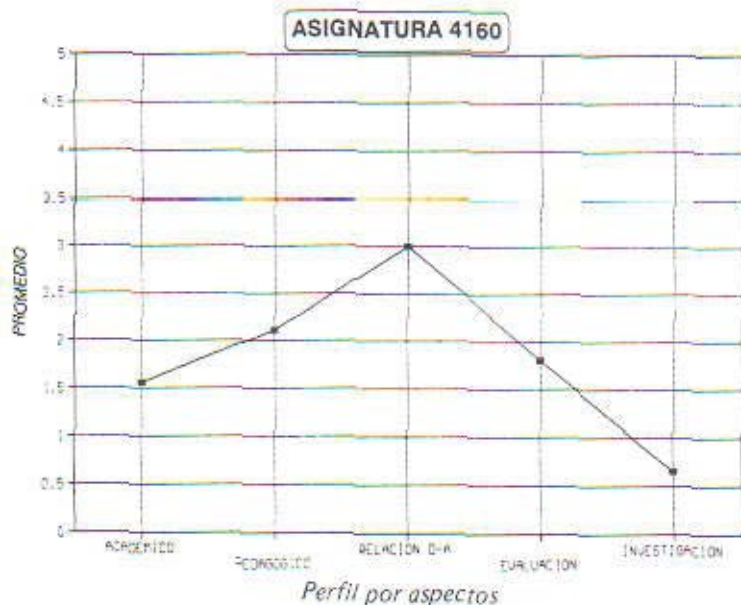
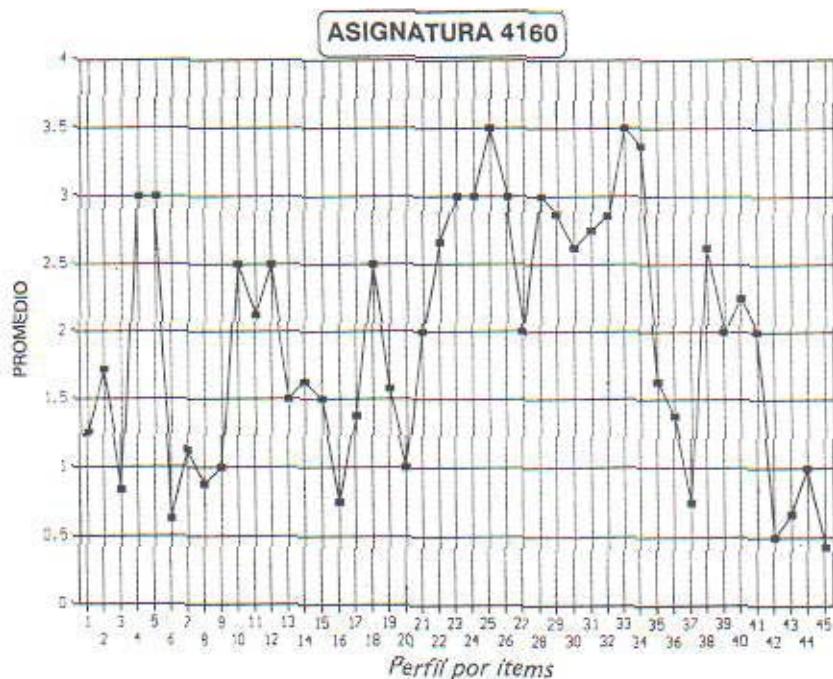
Se observa cómo, a medida que aumenta el semestre, los promedios tienden a disminuir y la variación en cada uno de los aspectos es muy similar a través de los mismos; el aspecto que obtuvo mejor promedio es la relación docente-alumno, mientras que el más bajo fue el aspecto relacionado con investigación.

Se presentó una comparación de las áreas básicas y clínica (gráfica No. 5); las asignaturas básicas son evaluadas ligeramente más altas que las clínicas, tendencia que se pudo observar de los resultados a través de los semestres.

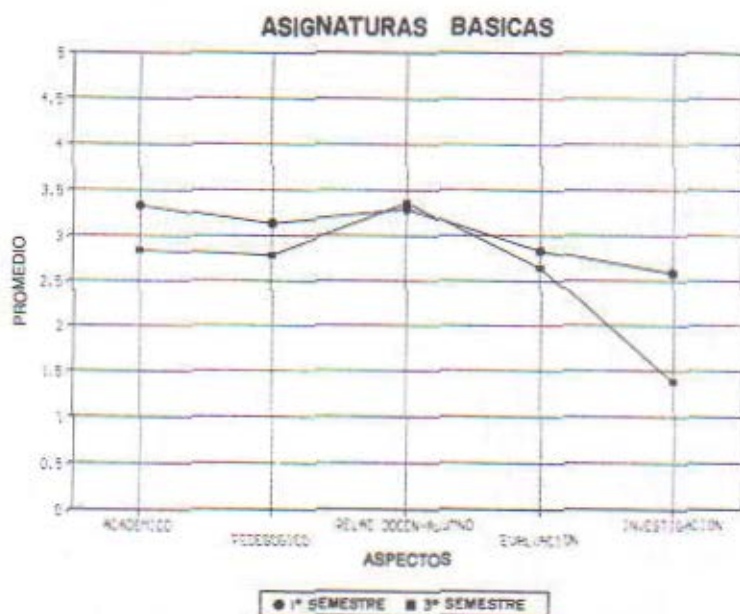


Gráfica No. 1 Muestra el perfil por ítems y el perfil por aspecto de uno de los docentes mejor evaluados.

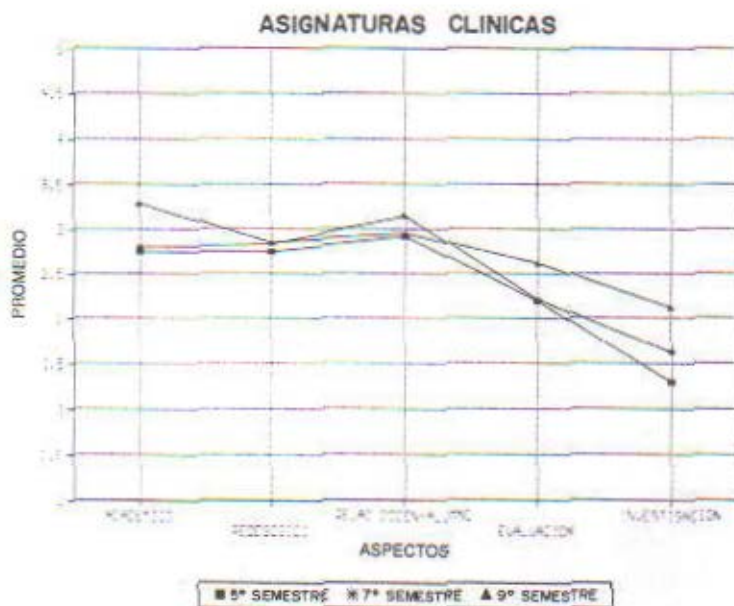




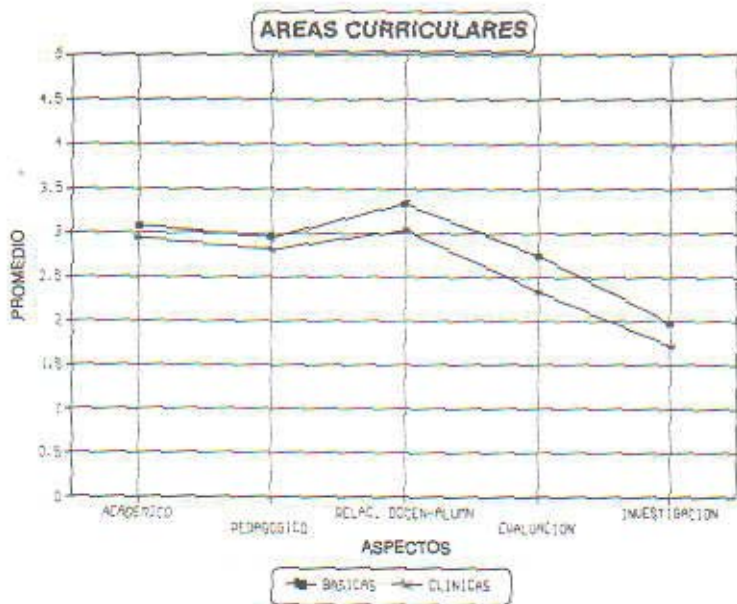
Gráfica No. 2 Muestra el perfil por ítems y el perfil por aspectos de una de las asignaturas evaluadas más bajas.



Gráfica No. 3 Muestra los promedios de evaluación para los diferentes aspectos obtenidos por los docentes en los semestres 1o. y 3o.



Gráfica No.4 Muestra los promedios de evaluación para cada uno de los aspectos obtenidos por los docentes de los semestres 5o., 7o. y 9o.



Gráfica No. 5 Muestra los promedios de las asignaturas básicas y clínicas.

#### 4. DISCUSIONES

El presente trabajo cumplió básicamente dos objetivos.

1. La construcción de una escala de evaluación del desempeño docente y su correspondiente validación (confiabilidad, validez, congruencia e índice de discriminación), con el fin de optimizarlo, permitiendo evaluar de la manera más acertada el desempeño del docente.
2. Brindar la retroalimentación a los docentes con el ánimo que observarán sus posibles fallas, así como destacando los aspectos más importantes dentro de esta labor.

Como propósitos inmediatos, aspiramos realizar el análisis de los ítems mediante el índice de discriminación y efectuar las correcciones necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos en dicho índice; además, llevar a cabo múltiples aplicacio-

nes para su convalidación; obtener un instrumento mucho más confiable que el actual y poder dar otro uso a los resultados arrojados por el mismo, como plantear la posibilidad de brindar cursos de capacitación en él o los aspectos deficientes y utilizarlo como uno de los posibles criterios para el ascenso dentro del escalafón docente.

Los perfiles resultantes de la evaluación nos permiten observar que la gran mayoría del grupo obtuvo una evaluación considerada intermedia, siendo los de alta y baja evaluación la minoría.

Aún cuando la escala utilizada trató de abarcar la generalidad de los aspectos relacionados con la docencia, sería conveniente realizar las modificaciones en relación con la especificidad de las asignaturas básicas y clínicas, ya que en las diferentes áreas; y aún cuando en las instrucciones y en el procesamiento de los datos se tuvo en cuenta esto, es posible que los resultados hayan sido sesga-



dos por los mencionados ítems. Modificaciones en la escala permitirían acercarse de manera mucho más objetiva a la realidad de la actividad docente.

A la luz de las políticas institucionales de la Universidad, los resultados obtenidos en lo que se refiere al campo de la investigación, alertan sobre la necesidad

de un replanteamiento puesto que es uno de los aspectos más importantes dentro del desarrollo del conocimiento en las instituciones universitarias. Es importante resaltar el interés de las directivas en lo relacionado con la evaluación docente en pro del mejoramiento de la calidad de los mismos.

---

## BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA, C., Palares S. *Evaluación Docente*, Universidad del Norte, Tesis de grado, Baranquilla, 1985.
2. BATISTA E., *Estructura Factorial del cuestionario de Evaluación Docente*, Tesis, Universidad de Antioquia, 1985.
3. BUSTAMANTE, F., Sandoval, T. *Evaluación del desempeño de los profesores de la Universidad de San Buenaventura según la opinión de los estudiantes*, Tesis, Bogotá, 1983.
4. Corporación para la producción de la Ciencia y la Cultura, *Pedagogía, discurso y poder*, Bogotá, 1990.
5. Departamento Administrativo del Servicio Civil, *Secretaría General Financiera y Administrativa*, Sección Personal, *Evaluación del desempeño*, Bogotá, 1988.
6. ESCALANTE C. *Medición de Actitudes*, Fondo Nacional Universitario, Bogotá, 1989.
7. ICFES, *Calidad, eficiencia y equidad en la Educación Superior Colombiana*, Memorias, Santafé de Bogotá, 1990.
8. PAREDES E., Murcia E., *Seminario Taller sobre evaluación educativa, segunda unidad Modelos, Tipos y Categorías de Evaluación*, Bogotá, 1989.
9. TORO F. *Distinciones conceptuales y prácticas para la elaboración de un programa de evaluación del desempeño*, Revista Latinoamericana de Psicología Laboral, Vol. 7 No. 1, 1988.