

Importancia de la efectividad en el profesorado universitario

Author : Diana Clavijo Oviedo

Categories : [Educación](#)

Date : 12/Ene/2017



Introducción

El objetivo principal de este trabajo es recalcar la importancia que tiene el profesorado universitario, su capacitación y la utilización de medios para detectar su grado de efectividad. Todo con la finalidad de sugerir maneras para mejorar el proceso educativo de los estudiantes, y el desarrollo profesional del profesor. A partir de este estudio, se podría determinar un adecuado entrenamiento o programa de actualización dirigido al profesorado y autoridades, así como la futura utilización de retroalimentación proveniente de los estudiantes.

Efectividad del profesor, criterio de los estudiantes

La recolección de encuestas realizadas a los estudiantes es importante para determinar la efectividad de un profesor, pero no es la única forma de hacerlo. Profesionales en el campo de evaluación al profesorado aseveran que estas encuestas a estudiantes deben combinarse con información recopilada desde varias fuentes y métodos, como por ejemplo:

revisión del rendimiento de los estudiantes, portafolio del profesor, observación de clases, y autoevaluaciones.

El método de encuesta a los estudiantes es el más comúnmente utilizado. Se han escrito más de 2000 artículos referentes al tema por un lapso de 70 años. Se ha podido concluir que éste método requiere que la institución primero:

- Eduque a los evaluadores para que sean justos y objetivos.
- Enseñe a los estudiantes a proveer una retroalimentación precisa, significativa y clara. Esto exige el manejar un vocabulario evaluativo que exprese de forma correcta sus criterios de forma imparcial.
- Asesore al profesorado en cuanto a los beneficios y limitaciones de los resultados de su evaluación.
- Clarifique los objetivos que determinarían los resultados de esta evaluación tanto para el profesorado como para autoridades.

A pesar de las múltiples variables existentes en este recurso, las cuales no pueden ser totalmente controlables, todos los estudios demuestran que uno de los métodos más efectivos de evaluar a un profesor es preguntar la opinión de los alumnos.

Los profesores son conscientes de que la mayor parte del material que va a ser enseñado en clase, pronto va a ser olvidado fácilmente por el estudiante. Por este motivo el docente debe tener el deseo de continuar enseñando a pesar de esta realidad, apuntando siempre a que su enseñanza sea un acto de fe en el que los estudiantes retengan un marco conceptual útil, una visión clara y objetiva de la materia, eficaces métodos de análisis y otras técnicas intangibles de aprendizaje. Un acto de Fe que lo va a catalogar a él como profesionalmente efectivo.

Las investigaciones nos dicen que a través de las respuestas de los estudiantes podemos determinar si su experiencia de aprendizaje fue productiva, informativa, satisfactoria, y si realmente consideran que valió la pena. Aunque sus opiniones no sean mediciones directas de la eficiencia del profesor, sí son indicadores legítimos del grado de satisfacción del estudiante, y a la vez sí existe una relación directa con la eficacia en los procedimientos y enseñanzas del docente.

Algunos estudios demuestran que existe una relación entre el rating de los alumnos a su profesor, y su nivel de aprendizaje. Los estudiantes sí toman en consideración la cantidad de material aprendido.

Según H.G. Murray (1983), profesor emérito de la Universidad Western en Canadá, podemos entonces confirmar que los ratings de los estudiantes tienden a ser confiables, válidos y sumamente útiles. Porque:

1. Las evaluaciones son generalmente consistentes entre examinadores, formas de rating, cursos y períodos de un semestre determinado.
2. Estos están correlacionados a una mayor validez con evaluaciones de un mismo

- instructor y de observadores independientes.
3. Se correlacionan significativamente con varios indicadores del desenvolvimiento del estudiante, tanto como con el desarrollo de exámenes estandarizados.
 4. Hay pocas correlaciones con factores como tamaño de la clase, severidad en calificaciones, etc...

En resumen, el estudio demuestra que las evaluaciones de los estudiantes al profesor proveen una calificación válida de la efectividad en sus enseñanzas.

Factores de enseñanza que afectan las evaluaciones de los estudiantes

Los estudiantes quieren usualmente un profesor “bondadoso” pero a la vez quieren alguien con fortaleza de carácter. Alguien con experiencia y conocimientos sólidos en su materia, pero alguien que a la vez se preocupe por ellos. A continuación algunos de los factores que influyen a la hora de los estudiantes evaluar:

- Características de la personalidad del profesor: Si las características de la personalidad de un profesor influyen en el rating de los estudiantes, esto se debe a que el profesor refleja en su manera de trabajar lo que es como persona. Sus rasgos de personalidad son importantes, pero no invalidan la puntuación dada por los estudiantes en cuanto a efectividad.
- Cursos Elegidos por los estudiantes vs Obligatorios: Los ratings en cursos elegidos por los estudiantes son mucho más altos que en cursos obligatorios. Es preferible que las normas de evaluación sean diferentes: unas para cursos escogidos por los estudiantes, otras para cursos obligatorios, y otras para cursos donde estén estos factores combinados. Las diferencias entre estos tipos de cursos no son muy grandes pero son suficientes como para realizar una evaluación más justa.
- Nivel del curso: Niveles altos tienen un mejor impacto en rating que los niveles bajos. Los niveles bajos o nuevos dan como resultado bajos ratings.
- Hora: No influye en absoluto en el rating.
- Tamaño de la clase: Tiene poca relevancia.
- Diferentes Materias: Es importante que los evaluadores desarrollen diferentes normas para las diferentes disciplinas que los profesores enseñan, por ejemplo: humanidades, arte, negocios, matemáticas, física, etc.
- Género: No existe mayor relación entre el género del profesor y del alumno. Sin embargo hay algo de evidencia en que los ratings son levemente más altos cuando el género de la mayoría de los estudiantes es el mismo que el del profesor.
- Rango, Edad, Años de Experiencia: Todos estos factores han demostrado tener un impacto mínimo en el rating de los estudiantes. Sin embargo muchos de los profesores nuevos usualmente reciben menores ratings que los que tienen más experiencia. Los profesores de más alto rango reciben más altos ratings que los asistentes de profesores por ejemplo.
- Raza: No tuvo mayor relevancia en el estudio.

Factores estudiantiles que afectan la evaluación

Existen algunas tendencias entre grupos de estudiantes, aunque ninguna de ellas ha demostrado tener consecuencias significativas en la evaluación, sí es importante que el evaluador las considere en el análisis general del proyecto.

- Auténtico Interés en la materia: Estudiantes que tienen un interés en el curso da mucho más rating al profesor.
- Títulos/ Carrera/ Objetivos Personales: Estudiantes que tienen afinidad con la materia darán al profesor un mejor rating que los que no.
- Estudiantes ambiciosos en notas: Estudiantes que esperan obtener las mejores notas y son optimistas al respecto, darán notas más altas al profesor.
- Habilidad académica: Tiene poca relevancia
- Rigor académico: El rigor académico está siempre asociado con bajo rating, sin embargo, no existe evidencia para apoyar esta aseveración. El rigor en sí, no es una señal de una enseñanza efectiva.

Estos factores demuestran que no es fácil para los profesores manipular a su conveniencia los ratings de los estudiantes.

Areas en las que los estudiantes están capacitados para ofrecer retroalimentación a las autoridades académicas

Los estudiantes pueden ayudar a determinar que:

1. Si los objetivos del syllabus de la clase han sido cubiertos por el profesor.
2. Si están recibiendo retroalimentación de parte del profesor acerca de su aprovechamiento.
3. Si el profesor permite que los alumnos se retiren más temprano y qué tan frecuente esto ocurre.
4. Si el profesor canceló la clase y qué tan frecuente esto ocurre.
5. Si el profesor fue claro en determinar sus reglas y si las respetó.
6. Si el material evaluado en sus exámenes estuvo incluido en sus enseñanzas en clases.
7. Si el profesor estuvo a tiempo en clase todos los días y cuántas veces llegó tarde.
8. Si el profesor estuvo o no disponible fuera de clase para alguna pregunta extra.
9. Si el profesor ofreció estar disponible mediante teléfono o mails y si se cumplió lo ofrecido.
10. Si el profesor dió explicaciones claras en cuanto a su método de evaluación a los estudiantes: trabajos, presentaciones, exámenes, participación, etc
11. Si el profesor dictó sus clases de manera explícita y fue comprendido.
12. Si el profesor estaba atento a las preguntas o dudas durante clases y si les dio oportunidad de expresarse.
13. Si el profesor motivó regularmente a los estudiantes a mejorar su aprendizaje.
14. Si el profesor aprovechó ciertos problemas para mejorar el input en el aprendizaje, discusiones, desacuerdos, temas controversiales, etc..
15. Si el profesor aclaró porqué era importante cada actividad encomendada.
16. Si el profesor mantuvo un ambiente positivo de aprendizaje (no permitió que nadie se

- durmiera, hablara de otros temas, llamadas celulares, etc..)
17. Si el profesor sabía los nombres de los estudiantes.
 18. Si el texto y otro material didáctico utilizados fueron útiles.
 19. Si el profesor determinó objetivos claros de aprendizaje, metas, propósitos, para cada clase de manera que los estudiantes pudieran organizar la información recibida.
 20. Si el ritmo de enseñanza fue razonable para ellos individualmente.
 21. Si el profesor respetó las reglas, políticas y guías especificadas en el syllabus.

Áreas en las que los alumnos no están calificados para ofrecer retroalimentación a las autoridades académicas

1. Si los métodos de enseñanza utilizados son los apropiados para el curso.
2. Si los contenidos cubiertos fueron apropiados para el curso.
3. Si el contenido cubierto estaba actualizado.
4. Si los métodos motivacionales eran apropiados para el curso y el nivel.
5. Si las actividades asignadas eran apropiadas para facilitar su aprendizaje.
6. Si lo que aprendieron tiene una aplicación a la vida real.
7. Si lo que aprendieron les va a ayudar en clases futuras.
8. Si el tipo de ayuda o apoyo dado a los estudiantes fue el apropiado para las metas de aprendizaje de la clase.
9. Si el nivel de dificultad del material era apropiado para el nivel.
10. Si el curso o el profesor fue excelente, promedio o malo.

Efectividad del profesor, criterio institucional

En el estudio realizado por las Profesoras Nuris Chirinos y Elizabeth Padrón (2005) de Venezuela, se asevera que es importante que el docente de hoy, para lograr que el hecho educativo sea eficiente, asuma una actitud creativa, activa, responsable y emprendedora, dispuesto a superar las limitaciones que el contexto le presenta, generando respuestas inmediatas que promuevan en el estudiante el desarrollo del conocimiento con sentido crítico, reflexivo e interdisciplinario, que difunda el conocimiento científico y tecnológico y estimule el estudio de la cultura y la realidad nacional.

Es por eso que les resulta interesante descubrir los principios y valores que posee el docente, el sentido de pertenencia y el grado de compromiso moral y ético necesario para proyectar su visión hacia la eficiencia; además se requiere comprender qué factores intervienen para lograrla y cómo promueve la creatividad para maximizar los recursos, combinados con las estrategias para el aprendizaje que utiliza durante la práctica educativa.

Por otra parte, entidades como el Consejo Nacional de Universidades (CNU) define la eficiencia dentro del ámbito educativo como la “optimización de los recursos en función de los logros, hacer lo correcto, correctamente” (SEA, 2001:12).

Como resultado de su investigación las profesoras en mención, resaltan la gran diferencia que existe en el ámbito administrativo y educativo en cuanto al concepto de eficiencia. Se

entiende que, la eficiencia en administración está relacionada con la optimización de recursos relacionados con poco tiempo, menos dinero, menos gastos, menor esfuerzo, más beneficio que en el mundo de la administración son cuantificables y pertenecen al mundo objetivado. En contraposición, en el ámbito educativo las acciones emprendidas por los sujetos involucrados están dirigidas a alcanzar el saber y la educación del hombre a través de un aprendizaje desarrollado en un ambiente dinámico, crítico y reflexivo.

Un buen ejemplo de iniciativa institucional se logra en Bilbao, España. Allí se diseñó un Plan de Formación y Desarrollo del profesorado para la incorporación del Modelo de Formación de la Universidad de Deusto (MFUD) (Elexpuru, Martínez, Villardón, y Yániz, 2006) cuyos objetivos fueron:

1. Tomar conciencia de la necesidad de innovación pedagógica en el sistema universitario.
2. Reflexionar sobre las necesidades formativas para implantar el Modelo de formación promovido en la Universidad de Deusto.
3. Experimentar el modelo de formación en su propio proceso formativo.
4. Adquirir las competencias necesarias para poder aplicar en las aulas los principios del modelo.
5. Aplicar los principios del MFUD a la práctica docente.
6. Reflexionar personalmente y en equipo sobre la propia acción docente para la mejora.
7. Desarrollar una cultura docente a través de los valores compartidos y el trabajo colaborativo.

En relación con el MFUD, el Plan está concebido para desarrollar un proceso de innovación (Fullan, 2002a y 2002b), partiendo de que la formación es un componente fundamental del desarrollo profesional (Gimeno, 1993 y Marcelo, 1994), incorporando los principios del aprendizaje adulto (Knowles, Holton y Swanson, 2001), del aprendizaje “con sentido” (Ausubel, 2002) y del aprendizaje experiencial (Kolb, 1983) y contemplando la formación como un proceso de investigación-acción (Elliot, 1990; Kemmis y McTaggart, 1988). Por lo tanto:

- Los nuevos aprendizajes deben poder relacionarse con los esquemas del profesorado referidos tanto a los temas de la formación, como de la docencia en la que se aplican.
- Los participantes deben percibir algún interés relevante que movilice su predisposición a la formación.
- El profesorado debe sentirse protagonista del proceso y capaz de decidir en diferentes momentos del mismo.
- La formación es un proceso de indagación y reflexión en la práctica y sobre la práctica que revierte de manera inmediata en la misma.
- La reflexión y el uso focalizado y contextualizado del conocimiento construido posibilitan una práctica transformadora.
- Un proyecto formativo es un proyecto de equipo. El equipo es uno de los sujetos destacados de la acción y de la formación.

- El punto de partida de toda innovación es la realidad. Se trata de llevar a cabo un proceso progresivo que da continuidad al punto de partida.
- La formación tiene que estar referida a los contextos prácticos y ayudar a mejorarlos.

Estudios de Ingvarson, Meiers y Beavis, (2005) reflejan de igual forma, que el apoyo institucional, el aprendizaje activo, el seguimiento, y el grado de comunidad profesional generado, entre otros aspectos, son los factores que afectan al impacto de los programas de desarrollo profesional de los profesores.

Efectividad del profesor, responsabilidades del profesor

En referencia a los autores Harry Murray (1992), Eileen Gillese (1986), Madeline Lennon (1990), Paul Mercer (1994), Marilyn Robinson (1993) y a su investigación apoyada por la Sociedad para la Enseñanza y Aprendizaje de Estudios Superiores de Canadá (Society for Teaching and Learning in Higher Education), denominada "Principios éticos en la enseñanza universitaria" podemos descifrar que el rol de profesor universitario debería basarse en la ejecución de sus libertades académicas dentro de un contexto responsable.

Podemos resumir estos principios:

- El profesor debe mantenerse actualizado no sólo en el área de conocimientos de su preferencia, sino también, en todas las áreas que requieran o ayuden a alcanzar los objetivos de su enseñanza. Además debe manejar diferentes herramientas pedagógicas que faciliten el aprendizaje. Es decir, no es suficiente el sólo conocimiento de su materia, debe existir un complemento en cuanto a tener habilidades pedagógicas como la comunicación de objetivos, una adecuada selección de métodos y estrategias de enseñanza, ofrecer a sus estudiantes oportunidades de retroalimentación y práctica, e identificar los diferentes estilos de aprendizaje en un mismo grupo para poder variar sus técnicas de enseñanza.
- El manejo de temas controversiales debe ser cuidadoso en sus clases. Tratar estos temas de una manera abierta y positiva, e incluir la opinión de los estudiantes mediante debates respetando reglas previamente establecidas, para que estos se logren dentro de un ambiente seguro y cómodo para los participantes.
- La responsabilidad de todo profesor es contribuir al desarrollo intelectual de sus estudiantes dejando de lado sus prejuicios o problemas personales. El diseñar métodos que faciliten el aprendizaje, motivar la autonomía y libertad de pensamiento, tratar a sus estudiantes con respeto y dignamente, hará que el profesor obtenga resultados óptimos al final.
- Todo profesor debe mantener una distancia prudencial en cuanto a su relación con sus alumnos, ya que ésta debe estar enfocada en el logro de sus objetivos y requerimientos académicos, mas no en favoritismos o discriminaciones.
- Debe saber mantener discrecionalidad en cuanto al material que utiliza como records de notas o comunicaciones confidenciales.
- El respeto entre colegas es sumamente importante, ya que este promueve la participación colaborativa para los propósitos educativos.
- Su sistema de evaluación debe ser imparcial y congruente con las enseñanzas

impartidas. Las tareas deben ser corregidas con atención y cuidado. Los procedimientos evaluativos deben seguir los mismos estándares para todos los estudiantes.

- El profesor debe respetar la Institución donde labora para poder aplicar las mismas políticas y regulaciones en cuanto al logro de objetivos.

El profesor Antonio Valle de la Universidad de Oviedo (1989) coincide con estos principios al afirmar que en el contexto escolar, uno de los factores que incide de forma significativa sobre el nivel de expectativa de logro de los alumnos es la conducta del profesor.

Igualmente las investigaciones en las cuales se ha querido relacionar rasgos de personalidad y efectividad de la enseñanza, señalan, en términos generales, que los profesores calificados como muy efectivos son percibidos, tanto por sus compañeros como por sus estudiantes, por una parte, con capacidad de iniciativa, objetivos, no autoritarios y muy inteligentes y, por otra, con disponibilidad para prestar apoyo, extravertidos y emocionalmente estables (Rushton, Murray y Paunonen, 1983; Tomasco, 1980).

Conclusión

En base a los resultados de estudios efectuados por el Profesor Murray, es entonces factible lograr una interpretación más cercana del desempeño efectivo de un profesor universitario.

El ego sobredimensionado de algunos docentes, a veces les impide ver la realidad de sus resultados de enseñanza, y simplemente toda su preparación, nivel de conocimientos y experiencia quedan simplemente plasmados en títulos y como logros personales, la verdad es que estos no logran beneficiar al estudiante.

Por otra parte, los docentes que se esfuerzan en únicamente simpatizar al estudiante y/o autoridades, causan también mucho daño en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, al incentivar sólo la mediocridad.

Nuestra búsqueda debe entonces orientarse en lograr que el maestro deje de ser un transmisor de conocimientos y un consejero acerca del tipo de comportamientos de los estudiantes al tomar postura frente al conocimiento, frente a las razones para escoger ciertos conocimientos para educar y no otros, frente al por qué esos conocimientos sirven o no a los estudiantes. Esta es una actitud crítica que puede orientar a los estudiantes y promover la toma de posturas y evitar que la voz del maestro sea la única que habla y que sabe; que la pedagogía se encamine hacia el cúmulo de conocimientos de la cultura dominante, eliminar el transmisionismo y la imposición de la voz única y favorecer el diálogo para contribuir al desarrollo de una sociedad más tolerante, dialógica, democrática y más inclinada hacia el respeto y la responsabilidad con el otro. (Alfonso Cárdenas, Alejandro Mc Neil y Rodrigo Malaver, 2010).

Para los profesores Gloria Hidalgo y Freddy Simanca, es importante establecer ambientes propicios de aprendizaje tanto para el estudiante como para el docente de tal manera que la interacción entre ambos se haga de manera más equitativa y menos impositiva, es decir, es

posible establecer ambientes donde el docente no se limite a proporcionar información, sino que el estudiante también esté en condiciones de resolver inquietudes indagando por su cuenta. Es fundamental promover la participación del estudiante dentro de su proceso de formación con el fin de tener en cuenta sus habilidades y gustos, en esta medida el estudiante participará de manera activa en su propio proceso de aprendizaje y tendrá la posibilidad de opinar con respecto a las decisiones que se tomen con respecto al mismo.

Por todo esto, nos queda claro que la principal responsabilidad de nuestras autoridades e instituciones educativas debería ser trabajar por capacitar a los profesores, pero de una manera integral y continua que se adapte al ambiente en el que ellos se desenvuelven, para proveer una educación coherente que promueva el desarrollo de una relación saludable alumno – profesor, que a su vez inspire respeto y dedicación por el aprendizaje auténtico y que trascienda a otros escenarios dentro de la sociedad.

Bibliografía

- Murray, H. G. (1975). “Predicting student ratings of college teaching from peer ratings of personality types”, en *Teaching of Psychology* (2), pp. 66-69.
- Murray, H.G. (1975). “Predicting student ratings of college teaching from peer ratings of personality types”, en *Teaching of Psychology* (2), pp. 66-69.
- Murray, H. G. (1983). “Low-inference classroom teaching behaviors and student ratings of college teaching effectiveness”, en *Journal of Educational Psychology* (82), pp. 138-149.
- Murray, H. G.; Rushton, J. P. y Paunonen, S. V. (1990). “Teacher personality traits and students instructional ratings in six types of university courses”, en *Journal of Educational Psychology* (82), pp. 250-261.
- Chirinos, Nuris (2005). Eficiencia docente desde la perspectiva de los profesores del Colegio Universitario Monseñor de Talavera. Trabajo de grado. Maestría en Docencia para la Educación Superior. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB). Sede Cabimas.

Webliografía

- Valle, Antonio y Nuñez, Juan Carlos (1989). Las expectativas del profesor y su incidencia en el contexto institucional. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre290/re29015.pdf?documentId=0901e72b813d0733.pdf>
- García, José María (2000). Qué factores extraclase o sesgos afectan la evaluación docente en la educación superior?. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14001006.pdf>
- Murray, Harry (1992); Gillese, Eileen (1986); Lennon, Madeline (1990); Mercer, Paul (1994) y Robinson, Marilyn (1993). *Ethical Principles in University Teaching*. Recuperado de <http://www.stlhe.ca/awards/3m-national-teaching-fellowships/initiatives/ethical-principles-in-university-teaching/>
- Prieto, Leonor (2005). Las creencias de autoeficacia docente del profesorado universitario. Recuperado de <http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/PrietoSintesis.pdf>

- Chirinos, Nuris (2010). La eficiencia docente en la práctica educativa. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320009>
- Eléxpuru, Itziar; Martínez, Ana; Villardón, Lourdes; Yaniz, Concepción (2009). Descripción y evaluación del plan de formación y desarrollo del profesorado de la Universidad de Deusto. Recuperado de <http://revistas.um.es/redu/article/view/70061>
- Valle, Antonio; Nuñez, Juan Carlos (1989). Las expectativas del profesor y su incidencia en el contexto institucional. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre290/re29015.pdf?documentId=0901e72b813d0733>
- Cárdenas, Alfonso; Mc Neil, Alejandro; Malaver Rodrigo (2010). Comprensión, Sentido y Pedagogía. Recuperado de <http://revistas.udistrital.edu.co/ojs/index.php/calj/article/view/4419/6154>
- Hidalgo, Gloria; Simanca, Freddy (2014). El contexto como factor de motivación. Recuperado de <http://revistas.udistrital.edu.co/ojs/index.php/tia/article/view/8087/9802>