

LA CULTURA DE EVALUACION EN EL AMBITO UNIVERSITARIO GUATEMALTECO

Enrique Mencos Mendizábal

Hoy en día parece haber un acuerdo general entre todas las partes interesadas acerca de la necesidad de evaluar cada fase del proceso educativo. Con tal propósito, se somete frecuentemente a evaluación el desempeño de los estudiantes y de los catedráticos.

Sin embargo, la experiencia nos muestra que no se evalúa con la misma periodicidad y minuciosidad a los demás sujetos que forman parte de las instituciones educativas, cuyo trabajo se desempeña fuera de las aulas: funcionarios académicos y administrativos, y al personal administrativo en general.

Lo anterior nos lleva a pensar que en Guatemala estamos todavía muy lejos de practicar una *cultura de evaluación*, es decir, no existe un ambiente en el que todos los participantes del proceso educativo seamos sujetos y objetos de evaluación, con criterio amplio para expresar nuestras opiniones y para recibir comentarios ajenos acerca de nuestro desempeño. Pienso que, en una verdadera *cultura de evaluación*, los sujetos evaluados reciben con el mismo agrado los elogios y las críticas, aunque suene contradictorio.

Para llegar a tal estado cultural, habría que empezar por revisar los sistemas de evaluación que se utilizan actualmente, con el fin de depurarlos e ir sustituyéndolos paulatinamente por sistemas dignos de nuestra mayor confianza, cuyos diseños incluyan formas de comunicar e interpretar los resultados que no provoquen desaliento ni rechazo en los sujetos evaluados, sino deseos de mejorar. Después de todo, para eso se evalúa: para reforzar lo que está bien y mejorar lo que no está tan bien; para reforzar cada vez más el compromiso de cada individuo con la excelencia en su desempeño.

A continuación describiré y comentaré, con base en mi experiencia, algunas de las principales deficiencias que he encontrado en los sistemas de evaluación en los cuales me ha tocado participar en distintas instituciones educativas de la ciudad de Guatemala, tanto de educación secundaria como universitaria.

En nuestras universidades los *programas* de los cursos incluyen, en la mayoría de los casos, una descripción de las formas de evaluación, fechas, ponderaciones, etc., a efecto de que los alumnos estén enterados, desde el inicio del ciclo lectivo, de cuándo y cómo serán evaluados con fines de promoción o aprobación de las distintas materias. Mientras tanto, en la enseñanza secundaria rara vez se proporciona un *programa* del curso a los estudiantes, por lo que se les priva de valiosa información que les ayudaría a prepararse para las evaluaciones sobre la base de reglas claras.

Por otra parte, desde hace unos años, y con el apoyo de las autoridades académicas, se han impartido periódicamente talleres de formación dirigidos a los catedráticos, que tienen como tema central la evaluación. Esto ha sido así porque muchos profesores en servicio no hemos asistido a cursos formales sobre docencia; por ello se piensa que carecemos de las nociones mínimas (desde un punto de vista estrictamente teórico, por supuesto) de modalidades de evaluación, instrumentos, escalas y de una gran cantidad de recursos que nos ayudarían a practicar una evaluación confiable, objetiva y válida. Los temas de los talleres son muy variados. Abarcan desde la planificación de los cursos y sus objetivos, hasta la elaboración de instrumentos de evaluación, pasando por las *taxonomías de los dominios*, estrategias de enseñanza-aprendizaje y tópicos relacionados con la estadística y la psicología aplicadas a la educación.

Debemos reconocer que la intención de formar y actualizar a los profesores en servicio ha sido buena; sin embargo, debido a que la mayoría de los docentes trabajan en un régimen de *profesores horario*, ellos se limitan a impartir la clase, evaluar cuando está programado y calificar como siempre lo han hecho, de manera que no tienen el tiempo necesario para enriquecer constantemente sus técnicas educativas.

Además, en nuestro medio aún no se hace uso extensivo de los recursos informáticos, los cuales facilitarían el diseño, elaboración, calificación y análisis de pruebas de evaluación. No es un secreto que nuestras «pruebas» no son elaboradas con criterios

científicos. Seguimos usando los cuestionarios, los llamados exámenes y toda la variedad de recursos prácticos de evaluación que la tradición, la rutina o la inercia del sistema ponen a nuestro alcance.

«Y, sin embargo, se mueve...»

Es cierto, a pesar de sus limitaciones intrínsecas, nuestras pruebas de papel y lápiz, calificadas de 0 a 100, combinadas con informes, proyectos, etc., nos permiten determinar quién debe ser aprobado en un curso y quién no. También permiten identificar a los alumnos brillantes, con el fin de premiarlos o darles distinciones académicas. Es decir, nuestros instrumentos y modalidades de evaluación, aunque en una etapa incipiente de desarrollo, o que se quedaron atrapados en el tiempo, cumplen su función a cabalidad (a pesar de que algunas personas insisten en cuestionar, desde el punto de vista de la justicia, las calificaciones obtenidas mediante tales instrumentos).

¿Por qué, entonces, tanto esfuerzo por tratar de mejorar los sistemas de evaluación del rendimiento de los estudiantes? Podría pensarse que se busca poner en práctica sistemas de evaluación cada vez más confiables y válidos. Ahora bien, hasta donde me ha sido posible indagar, en ninguna universidad guatemalteca, a nivel institucional, la evaluación en el aula se basa totalmente en pruebas objetivas, tests de selección múltiple, escalas y normas de grupo, que suelen ser las técnicas de evaluación recomendadas por los especialistas en Medición Educativa.

Y surge otra pregunta: ¿Es conveniente evaluar con este tipo de pruebas y escalas a todos los estudiantes, en todos los cursos? Tengo muchas dudas al respecto, aunque quizás el fin último de tratar de llevar la evaluación hacia esos derroteros sea poder tener acceso a la llamada «certificación», que permite que los títulos y grados académicos, otorgados por una universidad en cualquier país, sean aceptados en otros países, especialmente en los Estados Unidos, El Reino Unido, Francia y Alemania. Pero no estoy seguro de que nuestro sistema educativo esté preparado para dar ese paso, aunque una universidad ya lo ha logrado para una o dos carreras. Es más, la certificación no depende sólo de cómo se evalúa a los estudiantes, pues incluye al resto de personas que forman la institución, sus sistemas, sus equipamientos, etc. Pero pienso que esos intentos de obtener la certificación deberían comunicarse claramente a todos los miembros de la comunidad educativa, no sólo para mantenerlos informados, sino también para que se involucren activamente y cada quien cumpla con su responsabilidad, haciendo de este proceso un proyecto, con todo lo que ello implica: **planificación sistemática, asignación de recursos y evaluación del proceso mismo.**

Ahora bien, independientemente de los motivos que muevan a las instituciones educativas a tratar de mejorar la evaluación en el aula, es importante tener claro que el proceso enseñanza-aprendizaje abarca elementos tangibles e intangibles, que no están en el aula al momento de la evaluación pero que ejercen algún tipo de influencia en los estudiantes y los profesores. Me refiero a la instituciones educativas y su entorno social.

No podemos hacer a un lado el influjo que sobre un estudiante universitario ejercen los valores e intereses, los cuales tienen su origen en la sociedad y en la familia. Tampoco podemos ignorar que las instituciones educativas dictan normas y regulaciones acerca de cómo y qué evaluar, proveen instalaciones, equipos de laboratorios y audiovisuales, métodos de administración y organización, y crean todo un ambiente que influyen directamente sobre los profesores y los estudiantes.

Sin embargo, en ninguna fase del proceso de evaluación del rendimiento académico se tienen en cuenta tales factores, a pesar de ser parte dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto se debe, en parte, a la complejidad de su naturaleza, pero también a que no se conoce su verdadera influencia en la educación.

¿Debemos entonces continuar haciéndolos a un lado? Pienso que no. Mi propuesta es que se evalúen todos los factores que, de una u otra forma, inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje, pero en forma organizada, sin tratar de abarcar de golpe todos los factores extra-aula mencionados.

Por otra parte, vale la pena mencionar que, desde hace algunos años, se vienen practicando evaluaciones del catedrático por parte de los estudiantes, con la finalidad de proveer retroalimentación acerca de la conducta del profesor, según la ven sus alumnos. La intención no es mala, pero en la práctica se pueden mencionar las siguientes deficiencias:

- a) Las preguntas que se proponen al estudiante no incluyen cuestiones medulares como: ¿Con qué frecuencia estimula el catedrático tu capacidad de razonamiento crítico?
- b) Dicha forma de evaluación se presta para que los estudiantes rebeldes o que tienen enemistad con el profesor respondan las preguntas tratando de hacerlo quedar mal ante las autoridades.
- c) Los resultados se entregan al profesor demasiado tarde, cuando el curso ya concluyó.
- d) Las autoridades no saben a ciencia cierta qué hacer con esos resultados. Incluso he visto casos en que no saben cómo comunicarlos al profesor en una

forma profesional, de altura, para que éste no reaccione con violencia. Y no está demás mencionar los casos en que las autoridades toman la evaluación como algo superficial, lo que es peor, como pretexto para despedir al personal docente.

He expuesto mis apreciaciones acerca de la evaluación del catedrático por parte de los estudiantes, porque me preocupa que algo tan importante pueda ser utilizado deliberadamente con el fin de hacer daño, y que las autoridades no tomen en serio el papel que desempeña esta modalidad de evaluación. Una evaluación es sólo una evaluación, una sensación de cómo marcha todo, para mejorarlo. No es una carta de despedido.

Si en verdad se tiene conocimiento de que un profesor está procediendo mal, debe llevarse a cabo una investigación a tiempo, usar observadores imparciales, reunir pruebas de cargo y de descargo, y someterlo a un tribunal de honor o académico. Pero no se deben usar como excusa los resultados de una evaluación de la cual ni siquiera se conoce la **validez**, mucho menos la **confiabilidad**. Es inmoral usar únicamente los argumentos de los estudiantes para cesar la relación laboral de un profesor.

Aquí se confrontan dos cosas. Por un lado se carece de medios de evaluación fehacientes que permitan juzgar a ciencia cierta el desempeño de un profesor y, por otro lado, una evaluación de tipo **apreciativo** se está usando como argumento **cuantitativo**, desviándola de su propósito original. A manera de ejemplo, una autoridad académica podría mostrar preocupación porque el 70% de estudiantes de un curso opinan que su profesor tiene mala comunicación con ellos. Y esa postura es fácilmente cuestionable: ¿Cuál es el error de medición del instrumento? ¿Cuál es la apreciación que tienen las mismas personas de otros catedráticos?

Hay más interrogantes: ¿Se conoce a cabalidad la estabilidad de dicho resultado? ¿Cambiaría el resultado si el catedrático hiciera todo lo posible para congraciarse con su grupo de estudiantes? ¿Cuántos estudiantes brillantes hay en el grupo? ¿Cuántos estudiantes hay inscritos en el curso y cuántos estaban presentes cuando se evaluó al profesor? Lo extenso de la lista de preguntas que ponen en evidencia la debilidad del número 70% hacen que uno opte por no tomar tan en serio dicho resultado. Pero lo grave es que haya autoridades académicas que se empeñen en darle a los mencionados números una validez que no tienen por sí mismos.

Me parece que las cosas irían mejor si tan sólo se usaran todos los recursos disponibles para evaluar a un catedrático. Aun más si se le va a evaluar con el fin de mantenerlo o no en su puesto, ¿no sería mejor

evaluarlo también con objetivos positivos y premiar los logros académicos, la eficiencia, la puntualidad, etc.? ¿Por qué la institución sólo usa dicha evaluación con fines punitivos y no con fines constructivos?

¿Y quién evalúa al evaluador? Sin afán de criticar negativamente, hay que reconocer que muchas instituciones educativas no son un modelo de buena organización y de buena administración. No brindan todo el apoyo que requiere el área académica (investigación y docencia). Muchas veces he estado en sesiones en las que se pone en evidencia que el sector administrativo de la institución mantiene un permanente y destructivo pulso de fuerza contra el sector académico. Se oponen sistemáticamente a crear más plazas docentes de tiempo completo y a la modernización de equipos e instalaciones.

¿Cuándo podremos tener en una universidad guatemalteca laboratorios completos, con tecnología actualizada y avanzada, ya sea de química, física, biología, computación, ingenierías (alimentos, civil, industrial, electrónica, forestal, etc.)? Sería interminable la lista de instalaciones y equipos de los cuales se carece hoy en día, y que no se adquieren porque se anteponen otros fines que no son académicos. ¿Y quién evalúa esa situación? Sin duda hay mucho que escribir al respecto.

Para terminar quiero mencionar dos temas muy importantes. El primero tiene que ver con la evaluación de los estudiantes. No es un secreto que, en el sistema actual los alumnos sólo quieren obtener puntos para aprobar los cursos. No les importa cómo obtener los puntos, lo cual es muy grave. Además, se ha perdido de vista la excelencia académica. No se estudia para aprender sino para obtener puntos a como dé lugar.

El segundo tema tiene como fin servir de conclusión a este artículo. **Pienso que deben ser evaluadas todas las personas e instituciones que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, o que ejercen una influencia determinante en él.** Es decir, no debemos pensar que la evaluación se reserva sólo para alumnos y catedráticos. Eso sí, a cada persona o institución se le debe evaluar según su participación en el proceso. Habrá algunos que son protagonistas muy cercanos, que están dentro del aula, pero también habrá otros que ejercen su influencia a distancia.

Además a dicha evaluación no debe dársele una importancia o una interpretación que no tiene. Si la evaluación está bien diseñada, debe incluir una escala objetiva de interpretación, de manera que el sujeto o institución a quien van dirigidos los resultados no reaccionen sintiéndose víctimas de una confabulación, sino con inteligencia: corrigiendo lo

que no está bien y reforzando lo que marcha como debe ser.

Después de todo, la evaluación no debería ser usada como instrumento de tortura ni de coerción. Solamente debe ser utilizada para diagnosticar una situación en condiciones muy circunstanciales y en un tiempo muy específico. Claro está que, si en sucesivas evaluaciones de un mismo sujeto los

resultados son similares, ya sea buenos o malos (y no hay razones para dudar de las bondades del método de evaluación utilizado), las conclusiones y las medidas correctivas que de esto surjan deberán ser aceptadas sin más arbitraje que la **conciencia** y la **responsabilidad**. Ojalá podamos, en un tiempo no muy lejano, disfrutar en nuestro país de una verdadera *cultura de evaluación*.

emencos@uvg.edu.gt