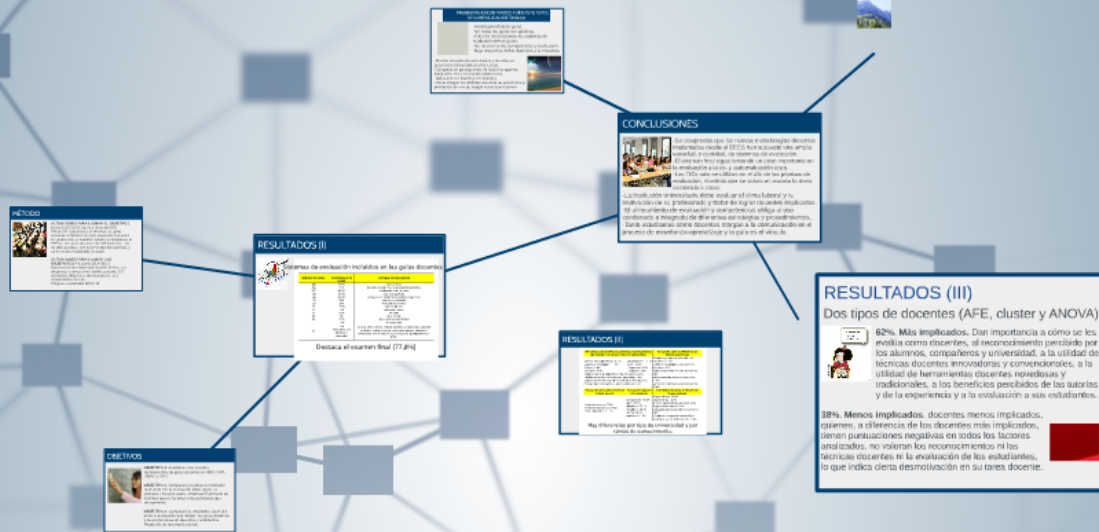


# Verificación de la aplicación del sistema de evaluación continua en la Universidad

**Sonia San Martín Gutiérrez** GID I.M.@.G.E.



# Verificación de la aplicación del sistema de evaluación continua en la Universidad

**Sonia San Martín Gutiérrez** GID I.M.@.G.E.

# OBJETIVOS



**OBJETIVO 1.** Análisis de una muestra representativa de guías docentes en UBU, UVA, UEMC y UPO.

**OBJETIVO 2.** Comparar la evaluación realizada realmente con la evaluación ideal según los alumnos y los profesores. Información primaria de alumnos que ya tenemos y de profesores que recogeremos.

**OBJETIVO 3.** Comparar los resultados obtenidos entre la evaluación que reflejan las guías docentes y las preferencias de docentes y estudiantes. Propuesta de recomendaciones.

# MÉTODO



**ACTUACIONES PARA LOGRAR EL OBJETIVO 1** (curso 2013-2014): Los miembros del GID I.M.@.G.E. buscamos y analizamos las guías docentes publicadas en cada universidad en todos los grados que se imparten (grados ya adaptados al EEES). 263 guías docentes de UVA (pública), 130 de UBU (pública), 107 de UPO (Sevilla) (pública), y 52 de UEMC (Valladolid) (privada).

**ACTUACIONES PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 2 Y 3** (curso 2014-2015): Encuesta en un enlace web durante 15 días. con preguntas relativas a multitud de aspectos. 137 encuestas, dirigidas al profesorado de las 3 universidades de C&L.  
Programa estadístico SPSS 18.

# RESULTADOS (I)



## Sistemas de evaluación incluidos en las guías docentes

NÚMERO DE GUÍAS	PORCENTAJE DE GUÍAS	SISTEMA DE EVALUACIÓN
430	77,9%	Examen final.
392	71%	Se valora el conjunto de varias prácticas parciales.
237	42,9%	Participación activa en clase.
160	28,9%	Exámenes parciales.
160	28,9%	Entrega de un trabajo final o global de asignatura.
138	25%	Examen de desarrollo.
127	23%	Varias pruebas orales.
99	17,9%	Examen tipo test.
83	15%	Asistencia a clase.
33	5,9%	Portafolio.
28	5%	Examen oral.
22	3,9%	Uso de recursos electrónicos.
11	1,9%	Autoevaluación.
83	15% (otros sistemas o pruebas de evaluación)	Co-evaluación, debates, herbario, prácticas de laboratorio, valoración cualitativa, trabajo de campo, seminarios, pósters, asistencia a conferencias, comentarios de texto o imágenes, participación en un juicio.

**Destaca el examen final (77,9%)**

# RESULTADOS (II)

<b>Principales características (personales y/o profesionales) que debería tener un buen docente universitario</b>		<b>Percepción sobre la utilidad de las tutorías académicas</b>
Claro en mis explicaciones. 14,1%	Bien preparado. 13,1%	Completar y mejorar la formación del estudiante. 91,3%
Experto en mi disciplina. 11,7%	Justo. 10,9%	Facilitar la accesibilidad del docente al estudiante. 89%
Cercano. 9,0%	Respetuoso. 8,8%	Mejorar el rendimiento de los estudiantes. 84%
Entusiasta. 8,5%	Inteligente. 3,6%	Orientar profesionalmente al estudiante. 81,7%
Implicado con la participación de los estudiantes. 6,8%		Fomentar la asistencia de los estudiantes. 50,4%
Flexible con el ritmo de enseñanza-aprendizaje. 3,4%		
Exigente; innovador; organizado; culto; buen investigador; moderno; puntual; divertido. Menos del 2% cada una.		
<b>Percepción del reconocimiento de la labor docente</b>	<b>Percepción respecto a la evaluación</b>	<b>Actividades docentes en función del tiempo dedicado</b>
Por los alumnos/as. 87,6%	Transparencia. 98,6%	Preparar clases. 59,4%
Por los compañeros/as. 83,2%	Rigor. 97,8%	Impartir clases. 12,3%
Por la Universidad. 51,1%	Objetividad. 97,1%	Tutorías (presenciales y virtuales). 5,8%
	Flexibilidad. 82,5%	Preparar evaluaciones. 3,6%
	Número alto de aprobados. 51,8%	Corregir pruebas/evaluaciones/exámenes. 9,4%
		Cumplimentar exigencias burocráticas universidad (guías, informes, etc.). 9,4%

**Hay diferencias por tipo de universidad y por ramas de conocimiento.**

# RESULTADOS (III)

## Dos tipos de docentes (AFE, cluster y ANOVA)



**62%. Más implicados.** Dan importancia a cómo se les evalúa como docentes, al reconocimiento percibido por los alumnos, compañeros y universidad, a la utilidad de técnicas docentes innovadoras y convencionales, a la utilidad de herramientas docentes novedosas y tradicionales, a los beneficios percibidos de las tutorías y de la experiencia y a la evaluación a sus estudiantes.

**38%. Menos implicados.** docentes menos implicados, quienes, a diferencia de los docentes más implicados, tienen puntuaciones negativas en todos los factores analizados, no valoran los reconocimientos ni las técnicas docentes ni la evaluación de los estudiantes, lo que indica cierta desmotivación en su tarea docente.



# CONCLUSIONES



- Se comprueba que las nuevas metodologías docentes implantadas desde el EEES han supuesto una amplia variedad, y cantidad, de sistemas de evaluación.
- El examen final sigue teniendo un peso importante en la evaluación y la co- y autoevaluación poco.
- Las TICs sólo se utilizan en el 4% de las pruebas de evaluación, mientras que se valora en exceso la mera asistencia a clase.
- La institución universitaria debe evaluar el clima laboral y la motivación de su profesorado y tratar de lograr docentes implicados.
- El alineamiento de evaluación y competencias obliga al uso combinado e integrado de diferentes estrategias y procedimientos.
- Tanto estudiantes como docentes otorgan a la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la guía es el vínculo.



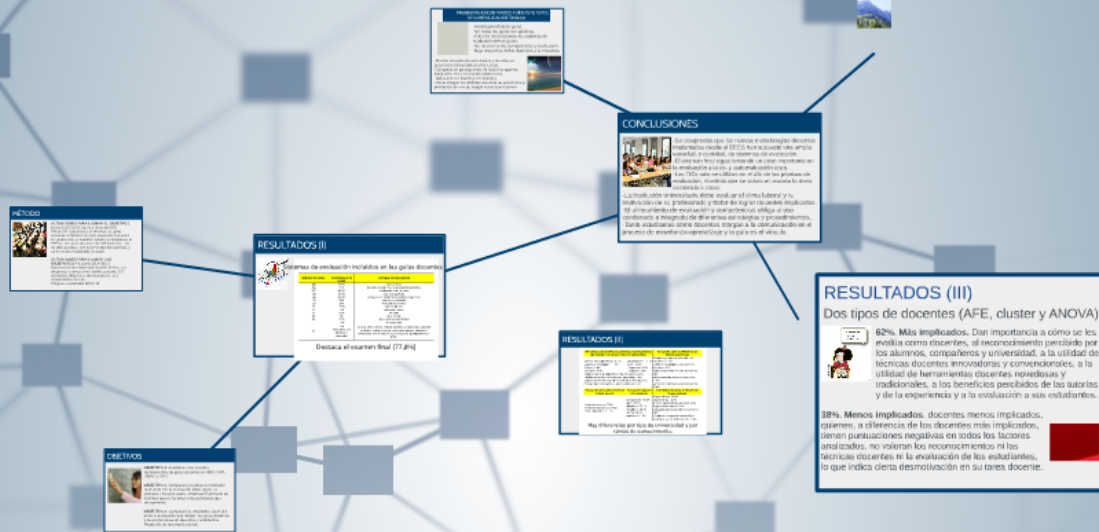
## PROBLEMAS ENCONTRADOS Y LÍNEAS FUTURAS DE CONTINUIDAD DE TRABAJO



- Heterogeneidad de guías.
- No todas las guías son públicas.
- Falta de concreción en los sistemas de evaluación de las guías.
- No relación entre competencias y evaluación.
- Baja respuesta de los docentes a la encuesta.

- Diseñar una guía docente básica y analizar su potencial transversalidad entre ramas.
- Comparación percepciones de todos los agentes implicados en la evaluación universitaria.
- Aplicación a e-learning y m-learning.
- Cómo integrar los distintos sistemas de enseñanza y evaluación en una estrategia institucional común.





# Verificación de la aplicación del sistema de evaluación continua en la Universidad

**Sonia San Martín Gutiérrez** GID I.M.@.G.E.