

## **La evaluación como instrumento de motivación docente**

**Raúl Rodríguez Rodríguez<sup>1</sup>, Darío Franco Pereyra<sup>2</sup>, Pedro Gómez Gasquet<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Centro de investigación de gestión e ingeniería de la producción, Universidad Politécnica de Valencia, Edificio 8G, Camino de Vera s/n, 46022, Valencia, [raurodro@cigip.upv.es](mailto:raurodro@cigip.upv.es)

<sup>2</sup> Centro de investigación de gestión e ingeniería de la producción, Universidad Politécnica de Valencia, Edificio 8G, Camino de Vera s/n, 46022, Valencia, [dfranco@cigip.upv.es](mailto:dfranco@cigip.upv.es)

<sup>3</sup> Centro de investigación de gestión e ingeniería de la producción, Universidad Politécnica de Valencia, Edificio 8G, Camino de Vera s/n, 46022, Valencia, [pgomez@cigip.upv.es](mailto:pgomez@cigip.upv.es)

**Palabras clave:** Evaluación, motivación, medición rendimiento.

### **1. Introducción**

En el ámbito de la docencia siempre ha estado presente el componente evaluador de conocimientos adquirido por los alumnos. La mayoría de las veces, dicha evaluación de conocimientos es vista como una simple prueba evaluadora con un alto grado de subjetividad, al no tener en cuenta los factores clave del aprendizaje del alumno, siendo una prueba “aislada” y a menudo estándar que podría ser fácilmente intercambiable y reproducible entre diferentes cursos académicos. Dichos factores clave del aprendizaje distinguen entre tres elementos: Qué se aprende, cómo se aprende y en qué circunstancias se aprende (Gagne, 1985).

La presente comunicación pretende proporcionar una guía para evitar esa subjetividad y estandarización a la hora de evaluar la docencia y explotar plenamente las posibilidades adicionales desde el punto de vista de la motivación docente que permite una buena estrategia de evaluación.

### **2. Guía para la evaluación docente como instrumento de motivación**

El papel de la evaluación en la enseñanza “aporta técnicas y procedimientos para medir el conocimiento que un estudiante ha conseguido mediante la instrucción. Esta medida es útil tanto para diagnosticar áreas del conocimiento del estudiante que necesitan más instrucción como para evaluar si los procedimientos instruccionales deben ser modificados” (Mayer y Fay, 1987 p. 399).

Por todo ello, son muchos los aspectos a considerar a la hora de establecer una guía para la evaluación como instrumento de innovación docente:

- Manifiesta carencia de formación específica en términos de evaluación del profesorado; elevado número de alumnos a evaluar, lo que supone un importante freno a la utilización de técnicas de evaluación continua u otras técnicas más innovadoras.

- Introducción de técnicas de evaluación como parte del círculo de aprendizaje.
- Especificación clara y concisa de los criterios de evaluación desde el primer día, lo cual dará lugar sin duda a una fuente muy importante de motivación y se traducirá en una herramienta de mejora del aprendizaje, con los alumnos centrados en lo que deben de hacer para superar la asignatura en cuestión (fin último). Si existen diferentes posibilidades se abrirá un proceso de negociación con los alumnos que escogerán, dentro de las distintas opciones, la más conveniente para ellos. Se aconseja que todos los alumnos alcancen un consenso (a veces será complicado) y que sea solamente un criterio único y compartido el que se aplique durante el curso.
- Establecimiento de criterios claros de medición de la participación en clase.
- Establecimiento claro de la evaluación de los trabajos en grupo (evitar el parasitismo), asignación de un número determinado de puntos a un grupo y que ellos los distribuyan, elección al azar de un miembro del grupo para efectuar la presentación de resultados, etc.

### 3. Aplicación práctica

Los anteriores puntos representan una guía que se ha seguido en la evaluación de una asignatura impartida en la Escuela Superior de Ingeniería de Diseño en el curso académico 2005/06 en el que se pudieron apreciar una mayor participación de los alumnos así como de asistencia a clase y de resultados finales.

Se puede resumir su aplicación en los puntos que a continuación se desarrollan.

1. Especificación clara de los criterios de evaluación. El primer día de clase coincidiendo con la primera toma de contacto se deben de definir las condiciones a seguir durante el curso. En este caso, la asignatura está diseñada para tener una serie de horas teóricas y unas horas prácticas (proporción 4 a 1 aproximadamente). En este caso, tradicionalmente, la valoración de la nota del examen teórico representaba una gran proporción de la nota final del alumno (80%) por lo que la nota de prácticas quedaba en un muy segundo plano para los alumnos (20%). Para motivar a los alumnos se les dio a elegir si pensaban que esa nota de prácticas era positivo el aumentarla en su valor hasta un máximo del 40%. La mayoría de la clase aceptó subirla al máximo ya que representaba casi la mitad de la nota final y, por tanto, una buena oportunidad para acercarse a la nota de corte del aprobado.
2. Establecimiento de la evaluación del trabajo en grupo. Una vez que acordaron esta subida, se les explica que hay cuatro prácticas a efectuar y que las 3 primeras cuentan por el 50% de la nota de prácticas (20% de la nota final entonces) y la 4ª por el restante 50%. Dicha 4ª práctica consiste en una memoria que los alumnos deben de realizar en casa, es un trabajo no presencial por tanto, y cuyos resultados deben de exponer en una última sesión de prácticas. La exposición valdrá un total del 40% de la nota de esa práctica 4, mientras que la memoria entregada valdrá el 60% restante. Adicionalmente, se establece que, para evitar comportamientos parasitarios, la nota total de la práctica 4 se le dará al grupo y que serán ellos los que repartirán los puntos de dicha práctica 4 entre los componentes de dicho grupo. Al mismo tiempo, se establece que la persona que haga la presentación será escogida al azar y, si dicha persona denota que no ha participado en la confección de la misma, se suspenderá la práctica a todos los miembros del grupo de manera inmediata.

3. Establecimiento de criterios de medición del trabajo en clase. Aún siendo conscientes que evaluar el trabajo en clase es complicado, se debe de establecer un criterio lógico y conocido. En este caso en particular, se estableció que el trabajo que los alumnos realizaran en clase contaría un máximo de 0.75 puntos de la nota final del alumno. También se especificó que esos puntos servirían para subir la nota de aquellos alumnos que obtuvieran una nota final superior a 4.25. De esta forma, ya se avisa que en revisión no se van a subir puntos a no ser que la persona que lo necesite los haya obtenido con su trabajo en el aula. Los trabajos a realizar en el aula no fueron demasiados en número. Así, se comentaron 2 casos de estudio que tenían una relación directa con 2 de los 5 temas que forman la asignatura. El profesor les facilitó dichos casos de estudio y los alumnos, de forma individual primero, y grupal después, contestaron a una serie de preguntas que se les formuló, recogiendo el ejercicio el profesor después. El baremo de evaluación de dicho ejercicio fue simplemente Apto y No Apto. Esto se decide para que los alumnos no sientan la presión de tener que sacar la máxima nota y que, de esta forma, puedan centrarse en trabajar los casos de estudio. Aquellos alumnos que obtuvieron la calificación de Apto en ambos casos de estudio automáticamente obtuvieron los 0.75 puntos asignados. Este método tiene una clara desventaja ya que los alumnos pueden ejercer prácticas parasitarias, por ello, se les recogen las respuestas a las preguntas formuladas y los últimos 15 minutos se escogen un par de alumnos al azar que deben de comentar las respuestas que han dado.

#### **4. Resultados obtenidos**

Tal y como se ha comentado anteriormente, los resultados obtenidos fueron mucho mejores que en convocatorias anteriores. El número de aprobados subió considerablemente de un 65% en primera convocatoria a un 88%. De la misma forma, se les pasó una encuesta propia a los alumnos al final del curso que pretendía recoger su opinión acerca de este nuevo enfoque de la asignatura y del grado de satisfacción, obteniendo unos altos resultados positivos (mayor del 85% de satisfacción).

#### **5. Conclusiones**

La presente comunicación pretende mostrar un ejemplo práctico de cómo la motivación de los alumnos puede aumentarse con una correcta gestión de la evaluación. De este modo, se ha presentado una guía con unos puntos maestros que se pueden seguir a la hora de establecer dicha gestión de la evaluación. Finalmente se ha ofrecido un ejemplo práctico aplicado durante el presente curso académico a una asignatura de Ingeniero de Organización, comentando entonces los resultados obtenidos tanto académicos como de satisfacción por parte de los alumnos con respecto al método introducido, siendo ambos muy altos y satisfactorios.

## Referencias

Gagné, R. M. (1985). *The conditions of learning and theory of instruction*. 4<sup>th</sup> Edition, New York, Rinehart and Winston, 361 páginas.

Mayer, R.E. y Fay, A.L. (1987) A chain of cognitive changes with learning to program in Logo. *Journal of Educational Psychology*, 79, pp. 269-279.