

# RETOS DE LA EVALUACIÓN EN LÍNEA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

ENTREVISTA A KATHERINA GALLARDO

**ENTREVISTADOR**

Mag. Diego Corta

## **KATHERINA GALLARDO**

Katherina Edith Gallardo Córdova es directora del Doctorado en Innovación Educativa de la Escuela de Humanidades y Educación del Tecnológico de Monterrey. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores avalado por el CONACyT (Nivel 1) desde el año 2014. Tiene estudios de licenciatura en Pedagogía por el Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico (IPNM, Lima-Perú), de maestría en Psicología Educativa por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y de doctorado en Innovación y Tecnología Educativa por el Tecnológico de Monterrey (ITESM). Lidera el grupo de investigación en innovación educativa. Los estudios psicopedagógicos son su principal línea de investigación. Sus temáticas de mayor interés son la evaluación del aprendizaje y la educación basada en competencias. Cuenta con varias publicaciones a nivel nacional e internacional.

**E: Ante todo, profesora Katherina, muchas gracias por aceptar esta entrevista. En su calidad de experta en temas de evaluación, me gustaría comenzar preguntándole cómo definiría la evaluación en la educación superior.**

**KG:** La definiría como una tarea, primero, de mucho compromiso con el estudiante y con los modelos, o el modelo educativo, con los que trabaja el profesor. Son dos horizontes que no pueden dejarse de lado cuando hablamos de la evaluación. ¿Y por qué específicamente en educación superior? Si bien es cierto que en todos los niveles ambos horizontes son importantes, tenemos, en la educación superior, un compromiso muchísimo más fuerte, porque estamos formando al ciudadano que, con su profesión, va a impactar en, esperamos, áreas en las que la sociedad necesita apoyo; necesita tal vez de esa expertise de profesional para mejorar, para generar riqueza, para generar trabajo y bienestar en general. Entonces, con mucho más compromiso, pensar en la evaluación no solamente es pensar en una calificación; de hecho, es pensar en cómo rendimos cuentas a esa sociedad que espera con ansias a esos profesionales de alta calidad, cómo rendimos cuenta, reitero, de que estamos realmente entregando a esa sociedad al profesional que esperamos formar desde el perfil de egreso. Recomiendo mucho a los profesores de educación superior que revisen estos perfiles de egreso, que no sean solo palabras bonitas, que no sean únicamente aspiraciones utópicas, sino que realmente sucedan a lo largo de los planes de estudio de cualquier carrera universitaria.

**E: Además de la relevancia a nivel social ya comentada, ¿qué relevancia tiene la evaluación en el proceso de aprendizaje de los estudiantes universitarios?**

**KG:** Además de esa importancia, la que trasciende al aula, ahora vamos a hablar de la importancia de su ejercicio en el aula de educación superior. En primer lugar, solo referir a un aula física en la educación superior queda corto. Cuando decimos “evaluación en el aula”, no solamente estamos hablando de una evaluación que se queda en cuatro paredes, sino que hace que acerquemos a

este alumno, futuro profesional, a procesos de evaluación en escenarios reales. En un principio, tal vez solo sean observadores; después, serán críticos de las situaciones observadas. Luego, los involucraremos como profesionales que van a emprender acciones en estos escenarios donde próximamente ejercerán. Entonces, hay que entender la evaluación del aprendizaje a cargo del profesor o profesora de nivel superior como un proceso que no solamente es del aprendizaje, sino que también es para el aprendizaje. Todo mecanismo de evaluación que nosotros seleccionemos, sea cual fuere, nos brindará información sobre qué tanto ha aprendido el alumno. Debemos considerar, asimismo, que es un mecanismo que lo llevará a seguir aprendiendo. Es, entonces, cuando este binomio se vuelve aún más importante. Puedo decidir enviar a un estudiante o a varios a trabajar en equipo en un proyecto, por ejemplo, porque quiero que me demuestren un desempeño específico bajo ciertas circunstancias. Bueno, ese proyecto no solo les va a permitir que demuestren ese desempeño, sino que van a aprender, van a afianzar, van a transferir conocimiento a partir de aquel y, sobre todo, van a tomar decisiones. Por tanto, evalúo qué tanto aprendieron y defino un escenario donde su desempeño va mejorando en la medida en la que ellos autoevalúan sus aciertos y sus errores.

**E: La pandemia, pues, ha afectado las labores de las instituciones educativas y todos nos hemos visto en la obligación de pasar nuestras clases a un contexto virtual. Dígame, ¿qué retos ha observado usted que hay en la evaluación en línea?**

**KG:** Hay varios retos. Yo quisiera empezar por la pregunta que todos los maestros en algún momento se hicieron, o se siguen haciendo, frente a la necesidad de trasladar su clase presencial a una clase en una plataforma con videoconferencia o cualquier otro medio de comunicación para impartir su clase. Creo que la primera pregunta es la siguiente: ¿qué cambia? Luego, ¿qué no cambia?, ¿qué tengo que modificar en la evaluación?, ¿qué debo mantener, más o menos, de la modalidad presencial? Lo que suelo responder es que, realmente, lo que cambia, primero, son las

prioridades. No podemos pensar que en un ambiente virtual, una plataforma digital, es posible llevar a cabo las mismas actividades de evaluación, y no porque dicha plataforma no posea esas opciones, sin duda. Ocurre que hay que pensar en todas las variables que convergen al pasar a esta nueva modalidad: la conexión a Internet de los alumnos, cuántas horas puede estar a su disposición algún dispositivo, ya sea una computadora, una tableta o un teléfono, ya que no sabemos si tiene que acudir a un cibercafé. Si es así, su tiempo es reducido. Tampoco sabemos si quizá solo tiene un celular y que desde ahí tendrá que ver absolutamente todas las clases. Es ahí en lo que sí cambia; es decir, se modifica la toma de decisiones respecto de las tantas tareas, actividades, exámenes que teníamos en lo presencial.

Ahora, ¿cómo tomo esa decisión?, ¿qué mantengo en la plataforma virtual? Sugiero a los docentes que hay que pensar muy bien y regresar al perfil de egreso, en otras palabras, regresar a revisar las competencias, los estándares, o como quiera que le llamen en el modelo educativo que configura el proceso formativo de la institución. Se requiere entender esas metas educativas que procuramos lograr, cada quien desde su curso, para elegir qué tipo de evaluaciones arrojarán información valiosa sobre los avances y cuántas evaluaciones puedo manejar para brindar retroalimentación a los estudiantes, porque retroalimentar también forma parte de ese proceso de evaluación. El profesor debe garantizar que podrá emitir juicios de valor sobre los avances de los estudiantes en los momentos oportunos. Por tanto, no consiste solo en asignar tareas, esto es, “ah bueno, tenía programadas 20 tareas. Ahí te van las 20”, sin importar si las puedo retroalimentar o no. Así no funcionan las cosas en este ambiente. Tener la oportunidad de intercambiar ideas sobre el desempeño se vuelve crucial para fortalecer la calidad educativa. Entonces, es mucho mejor tomar esas decisiones considerando la variable tiempo del alumno y del profesor. Hay que preguntarnos: ¿qué tanto trabajo le costará encontrar este material en formato electrónico o físico?, ¿cuánto tiempo demanda su lectura comprensiva? Sin duda, la variable más importante es pensar, y

respondernos, cómo este trabajo, este ensayo, este proyecto, contribuirá con el desarrollo o el fortalecimiento de las competencias que estoy tratando de trabajar con ellos.

Por tanto, mi recomendación es que los docentes piensen muy bien, de entre ese grupo de actividades que tienen, cuáles elegir para apoyar el desarrollo de esas competencias.

**E: Otra dificultad u otro temor, mejor dicho, que muchos docentes han tenido con respecto a la evaluación virtual es el plagio. Al respecto, le planteo dos preguntas. Por un lado, quisiera saber de qué manera los profesores pueden afinar sus evaluaciones para evitar un posible plagio y, por otro lado, si usted considera también que la evaluación puede volverse una herramienta para propiciar una mayor integridad académica, es decir, no solo castigar el plagio, sino también que el estudiante sea más íntegro a nivel académico.**

**KG:** Así es. De hecho, todo lo que está vinculado con la difusión y la práctica de la integridad académica está siendo muy discutido en América Latina. Tuvimos la oportunidad de tener a un ponente sobre este tema en el encuentro, en la jornada docente, quien abordó cómo la evaluación permite que se cuide dicha integridad. Por un lado, hay que plantear actividades originales que no tengan preguntas cuyas palabras al ser googleadas arrojen ya las respuestas. ¿Cuáles son las sugerencias? Una de ellas es plantear preguntas que permitan integrar ideas, asociar varios autores, que permitan o que demanden del alumno la elaboración de sus propias clasificaciones según su entendimiento: quizá críticas a la teoría y a la práctica, es decir, cuáles son sus posturas, cuáles son sus puntos de vista, cómo las argumenta.

Con respecto a la forma de las tareas y criterios para hacer más viable la retroalimentación, por otro lado, comparto lo que me ha dado buenos resultados. Se trata de delimitar el número de palabras y trabajar la capacidad de síntesis para englobar ideas y fundamentarlas. Esto permite tener un poco más de certeza en que, como docentes, estamos recibiendo ejercicios o tareas originales elaborados por el propio estudiante.

**E: Moviéndonos un poco hacia innovaciones en el ámbito de la evaluación, me gustaría conocer su experiencia. ¿Qué innovaciones ha observado en la evaluación en educación superior durante la pandemia?**

**KG:** Algo que he observado, y de lo que también he sido promotora, es, por ejemplo, empezar a entender que la retroalimentación va más allá de un mensaje. Hay un modelo de retroalimentación muy interesante que, aunque se postuló entre los años 2007 y 2008, recientemente ha ido tomando fuerza en los últimos años. Me refiero al modelo que postularon Hattie y Timperley, académicos de la Universidad de Auckland. Lo interesante de este modelo es que empieza con tres preguntas fundamentales de la retroalimentación: ¿hacia dónde voy?, ¿cómo lo estoy haciendo? y ¿para qué me sirve esto? Luego, el modelo aborda cuatro dimensiones para precisar la retroalimentación: enfocarse en la tarea, en el proceso, en la autorregulación y autoridección, y finalmente en aspectos motivacionales del aprendizaje. Recomiendo este modelo para esas tareas clave en las que se sabe que si el estudiante no tiene bien afianzado este tema o esta sección del curso, no va a poder avanzar bien hacia la otra. Esos son los momentos principales en los que se puede aplicar, por ejemplo, esta innovación. Y no es una innovación tecnológica; es una innovación que viene, justamente, de un metaanálisis que acumuló 10 años de investigación sobre retroalimentación. Lo curioso es que, hasta antes de eso, ningún estudio sobre retroalimentación había postulado un modelo práctico. Esos son el tipo de innovaciones que necesitamos entender para poder avanzar en nuestras prácticas en evaluación. Otra innovación que me gusta mucho y que creo que la comenté durante la jornada antedicha, por ejemplo, es la que tiene que ver con las competencias docentes para evaluar. Eso es algo que, a veces, damos por sentado: que un profesor universitario ya llega con todo ese conocimiento cuando no necesariamente es cierto. Tal vez damos uno que otro curso aislado sobre temas de evaluación, pero quizá estos no están realmente articulados en una estrategia de competencias docentes para evaluar de una manera estratégica, fuerte y consolidada. Esa es otra innovación

que los centros de capacitación de las universidades deberían considerar. Está claro que en los procesos educativos hay un eje teórico conceptual que regula el proceso de enseñanza-aprendizaje. Hay que entender desde qué paradigma se está planteando el proceso, desde qué aproximación, desde qué teoría del aprendizaje, cómo eso se traduce en las prácticas de evaluación, qué características debería tener el sistema de evaluación con sus instrumentos, cómo hacerlos válidos, confiables, por mencionar lo principal. En el mismo tema de las competencias docentes para evaluar, está presente la parte praxeológica. Es decir, como docente, ya estás en el aula y tienes que conectar los aspectos instruccionales con la evaluación. Es tanto como reflexionar: de esta manera doy la clase, de esta manera tendré que evaluar. Esa es la clásica queja de los chicos, ¿verdad?: “Oiga, usted me enseñó de una forma y ahora me está evaluando de otra”. Es ahí es donde requerimos desarrollar estas competencias praxeológicas para entender cómo generar vínculos con el currículo, con la instrucción, con la toma de decisiones, con la planeación de la evaluación y, luego, con la retroalimentación.

Un tercer aspecto tiene que ver con lo social y lo ético en la evaluación. En este aspecto, se relaciona la integridad académica, pero también las formas en las que comunicamos a los diferentes públicos el manejo de los resultados. Hay que tener siempre en mente que los resultados derivados de una evaluación constituyen información sensible, muy personal. De verdad, es vasta la cantidad de temas y perspectivas que se puede tener con respecto a la capacitación docente en evaluación. Es deber de las autoridades académicas que se encargan de tomar esas decisiones revisar cómo está ese aspecto de capacitación docente y que puedan proponer la incorporación de innovaciones, y cómo encausarlas para responder a las necesidades actuales.

**E: Pasando al tema de la evaluación en el contexto de competencias, le pregunto lo siguiente: ¿qué elementos considera usted que son indispensables para garantizar la evaluación en un modelo por competencias**

## en la educación superior?

**KG:** Hay un concepto denominado evaluación auténtica que se entrelaza con el concepto evaluación del desempeño, y te voy a hablar de estos dos en este momento. ¿Por qué son importantes? Primero, al evaluar desde un enfoque de competencias o desde un modelo educativo basado en competencias, se discurre, automáticamente, en lo que en la literatura se reporta como evaluación del desempeño. ¿Por qué? Porque si somos congruentes con lo que el modelo de competencias sostiene, no solamente vamos a evaluar conocimientos, sino también los saberes: el saber hacer, el saber convivir, el saber ser. Por eso, se señala que las competencias integran una serie de no solo conocimientos, sino también de actitudes y valores. Entonces, ahí radica lo complicado: que todo queda muy bonito en la intención; es decir, si se traslada solamente a la evaluación, nos estamos quedando, de alguna manera, con el aspecto cognitivo, esto en el sentido del conocimiento. Siempre nos quedamos en el saber y, en algunos casos, en saber hacer, pero ese saber convivir y ese saber ser, lamentablemente, quedan fuera de la ecuación, no porque el maestro no lo quiera, sino porque no tiene las herramientas operacionales para hacerlo. Saben la teoría, pero no hay como un puente para saber cómo trasladarlo a la práctica. Entonces, número uno, desde la evaluación del desempeño y la evaluación auténtica, esos elementos de la interacción con el otro, de mis valores, de comunicación, de tratamiento de datos, bueno, de una serie de elementos que pueden estar insertos en un proceso auténtico, es decir, en la vida real, pues, hay que considerarlos. ¿Por qué nos quedamos cortos en hacerlo? Porque no tenemos marcos de referencia contra qué operarlos. En otras palabras, uno dice, por ejemplo: “Yo quiero evaluar la competencia de liderazgo. Mis alumnos de ingeniería están formándose para convertirse en profesionales que van a ser líderes de proyectos de impacto social en el país”. ¿Cómo evaluamos el liderazgo? Pues, quizá, nos vamos a la literatura del liderazgo; hay una serie de atributos y competencias que tiene un líder. Perfecto. Ahora, ¿cómo lo traigo para acá?, o sea, ¿cómo lo evalúo?, es decir, ¿cómo tomo una

decisión de esa progresión que va teniendo un líder desde que es miembro de un equipo hasta que lo dirige? Ahí es donde yo recomiendo que tenemos que revisar estos marcos de referencia o taxonomías para entender bien cuáles son las propuestas que se han hecho desde la teoría, desde la literatura, desde los estudios para poder ver esa graduación de acciones, por ejemplo, la de David Crawford. Él señala que, en lo que respecta al dominio afectivo social, una persona empieza nada más escuchando; es decir, es un escucha activo que está involucrado con su equipo y que, luego, empieza a considerar no solamente sus ideas, sino también las ideas de los demás. Después, vela por el bien común por encima del bien personal y, luego, hace las veces de mediador. Finalmente, termina liderando un grupo. Si ese es o no es el marco correcto, no tendría yo elementos para decirlo, pero existe uno, y ese es el valor. Que no nos dé miedo apostar por un marco de referencia que nos permita ir viendo cómo esa competencia se va desarrollando. Pero ojo, vuelvo a insistir: esa competencia se va a ir desarrollando en un escenario auténtico, es decir, no solo me voy a quedar con que mi alumno ya sabe liderar un grupo en el salón de clases, un grupo de debate o un grupo que está haciendo un proyecto. Yo lo quiero ver también afuera: desde que lo dejo en su práctica profesional, así pues, escuchando a todos en la empresa o en la organización, hasta ver cómo a lo largo del semestre, o los dos semestres que estará ahí, tomará responsabilidades, irá creciendo con los demás, irá tomando también algunas iniciativas hasta convertirse, tal vez, en ese líder quizá de un proyecto chico, pero ya el líder en situaciones auténticas. No nos olvidemos de eso en competencias. No podemos decir “ah sí, mi alumno es líder” cuando solamente lideró un grupo de debate en la clase. No. Realmente, analizado con un checklist que nos permitía discriminar si podía ser virtualizado o no. Advertimos que no pretendíamos hacerles cambiar de planes de estudio; algunas universidades tenían ese temor. No obstante, sí advertimos que seleccionaríamos aquellos cursos que tuvieran los sílabos más completos, por ejemplo, que tuvieran bien detallados los contenidos, la metodología, la manera como se evalúa, es decir, que el sílabo tuviera los mínimos indispensables para la virtualización.

tenemos que salir del salón: que tengan esas experiencias en empresas, en organizaciones, en comunidad, para que, entonces, empiecen a vincularse con proyectos, es decir, que estén insertos en esas situaciones auténticas a partir de las cuales vaya desarrollándose esa competencia. Entonces, yo diría que, para garantizar y cerrar aquí la respuesta, debemos centrarnos en tres focos: los marcos de referencia más allá de los procesos de pensamiento; la evaluación del desempeño, que consiste en considerar todos los saberes; y la auténtica, que consiste en cómo voy a ir gradualmente llevándolo hacia el escenario más auténtico que pueda. Yo sé y, por favor, que no se malentienda, que no es que desde el primer semestre ya vamos a aventarle los globos para que resuelva problemas muy complejos. Pero ¿qué puede hacer en el primer semestre? No esperemos llegar al último semestre; es muy tarde. Necesitamos graduar esa aproximación hacia la autenticidad desde el primer semestre.

**E: En esa línea de graduar esta aproximación a las experiencias auténticas, ¿qué sugerencias o consideraciones deberían tener los docentes para aplicar una evaluación auténtica en sus clases?**

**KG:** Te lo puedo decir con base en la experiencia que estamos viviendo con el modelo aquí, en el Tecnológico de Monterrey. De parte de la institución debe haber mucho apoyo para poder generar alianzas estratégicas con empresas, de preferencia aquellas que estén en el círculo cercano de la universidad. ¿Por qué? Uno, porque el profesor se va a quedar como total responsable de esa relación, pero necesita del apoyo institucional para también determinar los alcances. Vamos a decir que la carrera de Psicología va a hacer una alianza con alguna clínica ocupacional. Entonces, los estudiantes van a ir a ver qué está sucediendo con los trabajadores de una empresa y van a aplicar algunas pruebas psicológicas. Hay que determinar cuál va a ser el alcance y cuáles van a ser los beneficios mutuos, y, además, establecer cuál es el compromiso de la institución con esa empresa y el

alcance del trabajo de los estudiantes. ¿Qué criterio vamos a seguir?, ¿va a haber un código de ética para ellos?, ¿hasta dónde van a poder llegar los estudiantes, hasta dónde no?, ¿hasta dónde es responsabilidad del profesor todo este proceso?, al final, ¿qué cuentas se van a rendir a la empresa? Por lo anterior, es un proceso que tiene que estar muy cuidado. Hay que atender estas relaciones valiosas desde un principio. Asimismo, es preciso valorar los recursos que va a demandar, porque podemos encontrar escenarios que realmente resulten muy atractivos para el desarrollo de las competencias profesionales. Ocurre que, no obstante, el traslado hacia ese escenario laboral es caro o peligroso, o presenta una serie de restricciones. Hay que evaluar también ese tipo de aspectos antes de dar un sí, porque otorgarlo en un proceso de desempeño y autenticidad es un compromiso. Otro elemento vital para fortalecer la autenticidad de las prácticas y evaluación es tener en el equipo a profesores que tienen un pie en la academia y otro en la empresa, o en algún organismo o dependencia gubernamental. Los profesores que enseñan por horas son idóneos para abrir puertas en escenarios reales.

**E: Para finalizar la entrevista, ha mencionado que un profesor, para evaluar alguna competencia, debe tener siempre en cuenta los resultados de aprendizaje y que eso va a guiar qué tipo de evaluación vamos a realizar. ¿Qué otras consideraciones podrían dar a los docentes para elegir entre un medio de evaluación u otro?**

**KG:** Además de revisar lo que las competencias o subcompetencias estén demandando, también sugeriría ver qué es lo que conviene con respecto a la información que se va a obtener de cada uno de estos productos. ¿A qué me refiero? Por ejemplo, yo estoy en un curso totalmente teórico. Estoy viendo principios generales, leyes, fórmulas. Entonces, ese material y todo eso que ellos van a hacer, puede ser aprovechado. ¿Cómo capitalizar todas estas actividades, todo este cúmulo de evaluaciones para que no se pierdan? Yo ya sé que este es la materia prima de

lo que sigue; entonces, en vez de pedirles presentar solo un examen, por qué mejor añadir el diseño propio de un glosario, una especie de cuaderno de trabajo que me vaya permitiendo construir su apropiación teórica. Además de calificarlo, realmente el valor está en entender que todo esfuerzo se puede capitalizar en productos que, a la larga, seguirán vigentes en los siguientes semestres. Entonces, si es así, si yo soy un maestro que está dando los fundamentos teóricos, yo optaría por ese tipo de dossier, de portafolios electrónicos, de cuadernos de trabajo, que el alumno vea cómo va construyendo o explicándose él mismo su conocimiento. Ahora, si soy un maestro de un curso totalmente práctico, es decir, que todo lo que van a hacer conmigo es transferencia de esos conocimientos, antes de ya llegar a trabajar con proyectos, integro con los estudiantes diagramas de flujo, mapas de decisiones, diagramas de Ishikawa, todo lo que nos permita ver de dónde estamos partiendo, qué posibles causas están comprometidas, cuáles serían las consecuencias si decidimos el camino A, B o C. Es preciso preguntarnos: ¿cuál va a ser este flujo de información o este proceso?, ¿son críticos estos pasos que vamos a seguir para la aplicación del proceso? Reitero que es muy importante que los profesores apliquen marcos de referencia o taxonomías que les permitan avanzar de una manera sistemática y con coherencia en función de promover situaciones que impulsen las capacidades de sus estudiantes sin perder conexión con el modelo educativo ni con la intención formativa de la institución.