

Creencias de Autoeficacia de Docentes de la Universidad Autónoma de Chile, y su Relación con los Resultados de la Evaluación Docente

Self-Efficacy Beliefs of Teachers at Autonomous University of Chile and their Relation to the Results of Teacher Evaluation

Luis Enrique Abarza Morales¹ & Elena del Carmen Ávila Maldonado²

El estudio pretende conocer la relación entre las creencias de autoeficacia docente y los resultados de la Evaluación Docente realizada por alumnos de la Universidad Autónoma de Chile. Participaron 24 docentes jornada completa y media jornada de las Facultades de Educación y Ciencias de la Salud. Se recolectaron datos mediante la Escala de Autoeficacia en la Acción Docente (Campos, Dapelo, Marcone & Martín del Buey, 2005) y la Encuesta de Evaluación Docente. La relación entre creencias de autoeficacia y la evaluación docente para el grupo total de profesores, resultó de -0.34, con un máximo de -0.72 en el grupo de profesoras de la Facultad de Educación. Mientras las creencias de autoeficacia son mayores en hombres que en mujeres, la evaluación docente es mayor en éstas últimas. Si se comparan las facultades, los docentes de la Facultad de Salud presentan creencias de autoeficacia más altas y son mejor evaluados por sus alumnos que los docentes de la Facultad de Educación.

Palabras clave: creencias de autoeficacia, evaluación docente universitaria, diferencias de género

The study aims to explore the association between teachers' beliefs of self-efficacy and their performance, judged by their students through the Teacher Evaluation Survey, at Universidad Autónoma de Chile. Participants were 24 full-time and part-time teachers from the Education, and the Health Science Departments. Data was collected through the Self-Efficacy in the Teaching Action Scale (Campos, Dapelo, Marcone & Martín del Buey, 2005) and the Teacher Evaluation Survey. In the whole group of teachers, the association between beliefs of self-efficacy and the teacher evaluation was -0.34, with a maximum of -0.72 for the group of female teachers of the Education Department. While men teachers exhibit higher scores of self-efficacy, students evaluate better female teachers' performance. When comparing departments, teachers from the Health Sciences department report higher scores of self-efficacy and are better evaluated by their students than those from the Education Department.

Keyword: self-efficacy beliefs, university teacher evaluation, gender differences

Recepción del artículo: 30 de noviembre de 2012. Aprobación del artículo 28 de diciembre de 2012

¹ Profesor de Estado en Biología y Ciencias. Magíster en Docencia y Gestión para la Educación Superior, Universidad Autónoma de Chile. Correo electrónico: abarzaluis@hotmail.com

² Psicóloga con Mención en Psicología Educacional. Magíster en Docencia y Gestión para la Educación Superior. Correo electrónico: elenavila_1@yahoo.es

El sistema de evaluación docente que adopta cada entidad de educación superior busca establecer indicadores respecto al desempeño docente, así como la percepción que distintos actores tienen respecto de dicho desempeño. En este proceso se encuentran la autoevaluación realizada por el docente, la co-evaluación efectuada por pares, la evaluación realizada por directores de carrera y la evaluación realizada por los alumnos, quienes a través de esta instancia pueden juzgar el rol docente en función de los indicadores que la institución considera relevante para medir el quehacer de estos profesionales. La percepción del alumnado arroja información desde la mirada de quienes se relacionan y se ven afectados o beneficiados directamente de las acciones de sus profesores, puesto que dichas acciones pueden generar aprendizajes relevantes que favorezcan el proceso de su formación profesional.

La psicología y la pedagogía han estudiado los factores del docente que influyen en su desempeño, existiendo variables como la personalidad, el manejo de contenidos, la vocación, el manejo grupal, etcétera, que tienen un efecto, ya sea directo o indirecto, en el aprendizaje de los alumnos, así como el impacto que dichos aprendizajes tienen en la formación de los futuros profesionales. Sin embargo, uno de los factores que mayor influencia ejerce en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, son las creencias de la autoeficacia docente.

Las creencias de autoeficacia docente se enmarcan en lo que se conoce como “creencias pedagógicas del profesorado”, entendidas éstas como las concepciones o teorías implícitas del docente que generan una disposición a actuar de una manera determinada. Woolfolk y Murphy (2001, citado en Chacón, 2006), sugieren que una vez que la percepción de la autoeficacia se establece en el sistema de creencias de autoeficacia, constituyen un factor decisivo en el logro de metas que cada quien se propone. Si las personas creen que no tienen poder para producir resultados, no harán el intento para hacer que esto suceda.

Este tipo de creencias influyen en todos los aspectos de la práctica docente, debido a la imposibilidad de desvincular lo que las personas se juzgan capaces de hacer y las acciones que, en función de ello, deciden emprender. Lo anterior, sitúa la autoeficacia en una posición preferente en relación con otras variables del profesorado (Prieto, 2005). Al respecto, Chacón (2006) plantea que la autoeficacia percibida afecta el ambiente de aprendizaje propiciado por el docente y sus acciones, así como el esfuerzo y la persistencia para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Especialistas en el tema señalan que las creencias pedagógicas de los profesores universitarios representan una variable que puede disminuir su eficacia docente, afectando su motivación para enseñar bien y las estrategias didácticas que utilizan en función de las creencias subyacentes (Prieto, 2005).

Una de las características de los profesores que mayor incidencia tiene en el rendimiento de los alumnos es el sentido de eficacia de los primeros. Ésta es una de las pocas variables del profesor que está relacionada consistentemente con el logro de los alumnos. (Woolfolk Hoy, Davis & Pape, 2006, citado en Arancibia, Herrera & Stresser, 2008, p. 263).

Según Chacón (2006), las creencias de autoeficacia que los profesores perciben en relación a sus capacidades para facilitar el aprendizaje de los estudiantes constituyen una fuente fundamental de información que permite interpretar las acciones del docente en el aula. La eficacia del docente se considera como el principal predictor del comportamiento del docente, en relación al esfuerzo y persistencia que dedica a sus actividades de enseñanza y su compromiso para apoyar y mejorar los aprendizajes de sus alumnos. Por otra parte, estudios tales como los realizados por Prieto (2005), han demostrado que profesores con un elevado sentimiento de autoeficacia muestran mayor apertura a nuevas ideas, están más dispuestos a probar métodos innovadores, así es que ellos adaptan mejor sus clases, dedican más tiempo y energía a los alumnos que se esfuerzan en su aprendizaje, manifiestan gran entusiasmo por la enseñanza y se encuentran más comprometidos en su profesión.

De esta manera, las creencias de autoeficacia para enseñar, responden al valor que éstas se le reconoce por su relación constatada con la enseñanza y el aprendizaje (Prieto, 2005). Por lo tanto, esta relación debiera verse reflejada en la percepción que los alumnos tienen respecto a la labor docente, y en los resultados de las evaluaciones que los estudiantes efectúan respecto al desempeño de sus profesores.

Por lo anterior, a través de este estudio se quiere conocer ¿Qué relación existe entre las creencias de autoeficacia de los docentes de la Universidad Autónoma de Chile, sede Talca, del semestre primavera año 2010, y los resultados de la evaluación docente realizada por sus alumnos?

Si las creencias de autoeficacia, como se ha planteado, tienen relación con las capacidades que el docente demuestra en el quehacer de sus tareas y además con el rendimiento de sus alumnos al mejorar sus niveles y calidad de aprendizajes, resulta interesante conocer las creencias de autoeficacia de los docentes de la Universidad Autónoma de Chile, sede Talca. Aún es más, conocer la evaluación docente realizada por los alumnos a través de una encuesta docente implementada por la Universidad Autónoma y aplicada mediante el sistema SAGAF que corresponde al Sistema de Administración y Gestión Académica y Financiera que se encuentra en la plataforma virtual de la universidad, y ver si ésta guarda algún tipo de relación con la Escala de Autoeficacia en la Acción Docente, podría servir como base para modificar o sencillamente enriquecer la metodología y el instrumento de evaluación docente utilizado por la Universidad. Por lo anterior, a través de este estudio se busca establecer la correlación entre las creencias de autoeficacia de los docentes de la Universidad Autónoma de Chile sede Talca, con los resultados de la evaluación docente realizada por sus alumnos en el año 2010.

Metodología

Este estudio cuyo enfoque es cuantitativo, pretende dar respuestas objetivas para explicar un problema circunscrito a la realidad. Se parte de la base que las características humanas pueden ser medibles de manera objetiva. El diseño de la investigación es no experimental, transeccional, correlacional. El muestreo es no probabilístico, de tipo intencionado.

La recolección de datos se realizó al término del semestre primavera 2010. De un universo total posible de 36 profesores, el estudio se hizo en base a 24; 11 (siete varones y cuatro mujeres) pertenecen a la Facultad de Educación y 13 (nueve varones y cuatro mujeres), pertenecen a la Facultad de Salud.

Las variables consideradas son las creencias de autoeficacia de los docentes, medida por medio de la Escala de Autoeficacia en la Acción Docente y los resultados de la evaluación docente, realizada por los alumnos, dato extraído del SAGAF de la Universidad Autónoma de Chile.

La Escala de Autoeficacia en la Acción Docente (EAD), de los autores Campos, Dapelo, Marcone y Martín del Buey (2005, 2006), incluye valores de 1 (“No soy capaz de hacerlo”), a 5 (“Soy muy capaz de hacerlo”), y considera los siguientes componentes:

1. *Manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación como Recurso Efectivo para el Aprendizaje (MATRICEA)*. Este componente está constituido por 11 ítems referidos a las creencias de autoeficacia para integrar recursos TIC al proceso de enseñanza-aprendizaje y de actualización profesional. El análisis conceptual de los ítems que lo integran dice relación con el conocimiento básico del sistema informático y su gestión. El adecuado empleo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en los procesos de planeación y desarrollo de su asignatura y la aplicación de nuevas estrategias didácticas que aprovechen las TIC.
2. *Eficacia en la Acción Docente (EFAD)*. Este componente está constituido por 12 ítems referidos a los procesos y estrategias de evaluación de logro en los alumnos, como así mismo a la autoevaluación del desempeño para la mejora en la toma de decisiones pedagógicas. Involucra el manejo de información actualizada, una adecuada organización del tiempo para brindar apoyo frecuente y sistemático a alumnos, la incorporación de innovaciones educativas, el empleo de estrategias y una conducta evaluativa que favorezca el desempeño escolar de los alumnos(as).
3. *Interacción Pedagógica Facilitadora del Aprendizaje (IPEFA)*. Este componente está conformado por 8 ítems vinculados con la generación en el aula de un ambiente seguro y un clima psicológico promotor de convivencia asertiva, participación responsable y motivación por el aprendizaje.
4. *Gestión del Aprendizaje en Diversidad (GAD)*. Este componente está conformado por 9 ítems estrechamente relacionados con la gestión de las clases en y para la diversidad. Involucra interesarse por los estudiantes, dar una orientación ajustada a los requerimientos peculiares de sus alumnos, flexibilidad para realizar adaptaciones curriculares y el empleo de variadas estrategias de acción docente para promover el logro de un aprendizaje efectivo de todos los alumnos.
5. *Manejo del idioma Inglés en la Práctica Pedagógica (MIPP)*. Este componente está conformado por 5 ítems que hacen referencia al dominio expresivo y comprensivo del idioma inglés, es decir al uso y manejo escrito y oral del segundo idioma, en el ejercicio de la práctica pedagógica y para su desarrollo profesional.

La evaluación docente, que va desde 1 (nunca), hasta 7 (siempre), considera los siguientes aspectos:

1. *Organización de la Asignatura y Dominio de Contenidos:* a) cumple con el horario programado de las clases, b) demuestra dominio de los contenidos que enseña, c) vincula la asignatura con temas y problemas de la profesión y d) utiliza la bibliografía que se menciona en el programa de la asignatura.
2. *Proceso de Enseñanza y Clima en el Aula:* a) informa al inicio de cada clase los objetivos y temas que tratará durante la sesión, b) las clases estaban debidamente preparadas, c) la metodología empleada facilitó mi aprendizaje y d) responde claramente las preguntas que formulan los alumnos en clase.
3. *Proceso de Evaluación:* a) las evaluaciones se realizan sobre los contenidos tratados en las clases o lecturas exigidas, b) utiliza criterios o pautas claras para evaluar o corregir, c) la evaluación tiene un nivel de exigencia razonable o criterioso y d) coloca las notas a tiempo en el SAGAF
4. *Apreciación Global:* ¿recomendaría cursar la asignatura con este profesor?

Se calculó el Coeficiente de Correlación de Pearson y el Alfa de Cronbach.

Resultados

Los resultados se expondrán en el siguiente orden; (a) correlación entre la EAD y la Encuesta de Percepción de la Docencia de los profesores; (b) las creencias de autoeficacia de los docentes así como los resultados de la evaluación docente realizada por sus alumnos; y (c) los componentes de la autoeficacia de los docentes de la Universidad, medidos con la EAD. En cada uno de estos puntos se abordarán los resultados por facultad y por género.

Correlación entre la EAD y la Encuesta de Percepción de la Docencia de los profesores

La dispersión de puntos que correlaciona la Evaluación Docente con la EAD, muestra una línea recta con pendiente negativa (véase Figura 1). El índice de correlación de Pearson calculado alcanza un valor de -0.335, que representa una correlación negativa para el total de la muestra estudiada.

Se observa que las creencias de autoeficacia de los docentes de la Universidad Autónoma, están relacionadas de manera inversa con la evaluación docente realizada por sus alumnos, es

decir, los docentes consideran tener una mejor eficacia en su trabajo académico, sin embargo, los alumnos los evalúan más bajo.

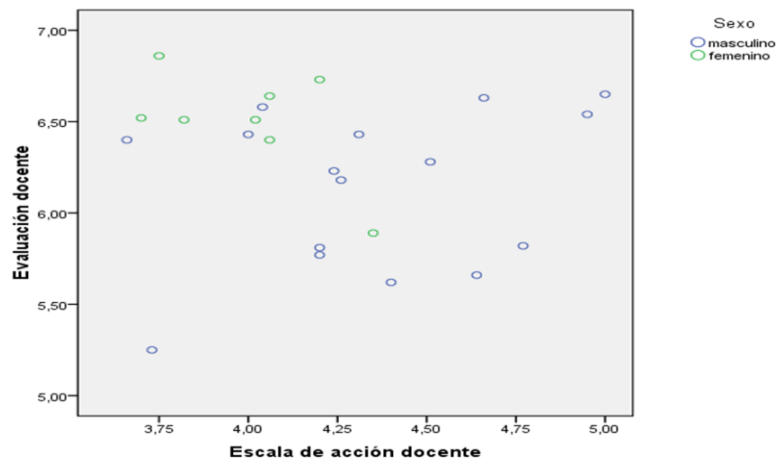


Figura 1. Resultados de correlación entre Encuesta de Percepción de la Docencia, primavera 2010, y la Escala de Acción Docente en toda la población estudiada.

Como se ve en Figura 2, el coeficiente de correlación de Pearson para los profesores de ambas facultades es igual a 0.2615. A partir de esto se observa que en el caso de los docentes de la Universidad Autónoma, existe una relación positiva entre creencias de autoeficacia y la evaluación docente realizada por sus alumnos, es decir, los profesores tienen creencias altas respecto a la eficacia de dicho trabajo, y los alumnos perciben éste positivamente, lo que se refleja en los resultados en la escala de Evaluación Docente registrada en Sagaf.

Estos resultados muestran que cuando los docentes tienen altas creencias de autoeficacia, su labor docente se vuelve más eficaz y su desempeño influye en la percepción que los alumnos tienen de su trabajo, evaluándola de manera positiva. Esto es explicado por Bandura, cuando afirma que las creencias respecto a las propias competencias en el quehacer educativo tienen una influencia en las prácticas pedagógicas que el docente lleva a cabo, sin poder desvincular las creencias y las acciones, lo que explicaría la alta evaluación realizada por los alumnos de los profesores de la Facultad de Salud. Al respecto, Prieto (2005) también señala que cuando las creencias de autoeficacia que los profesores perciben en relación con sus capacidades son elevadas, éstas facilitan el aprendizaje de sus estudiantes, y que también constituyen una fuente fundamental de información que permite interpretar las acciones del docente en el aula. De igual manera, estas creencias positivas ejercen influencia en la persistencia, el esfuerzo, y el tiempo

que el docente invierte en enseñar a sus alumnos, por lo que éstos finalmente se ven afectados de manera positiva por el actuar docente y lo reflejan en la percepción de la docencia.

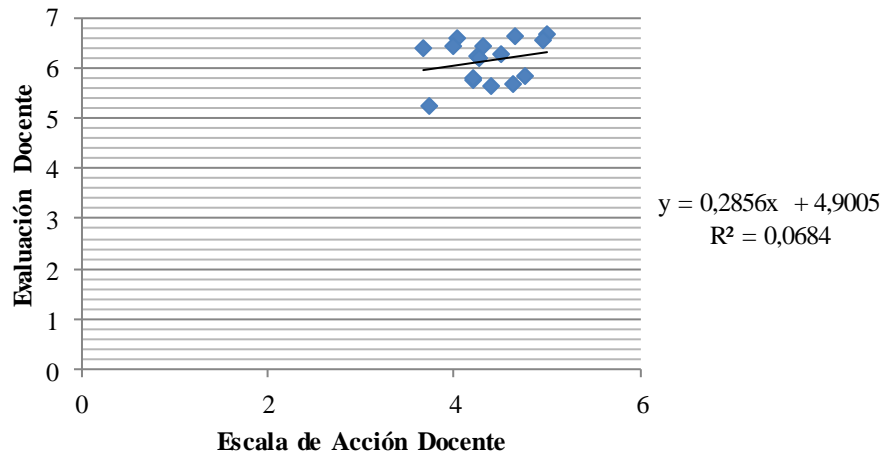


Figura 2 Correlación entre la Evaluación Docente y EAD de los profesores de las Facultades de Salud y Educación.

Los profesores de la Facultad de Educación presentan un coeficiente de correlación de Pearson igual a -0.20 (véase Figura 3). Según esto, en los docentes varones de la Facultad de Educación existe una correlación negativa entre las creencias de autoeficacia y la percepción de la docencia por parte de los alumnos, es decir, los docentes de esta facultad se autoperciben como eficaces y competentes en el desempeño de la docencia, sin embargo, los alumnos perciben sus prácticas pedagógicas como menos efectivas.

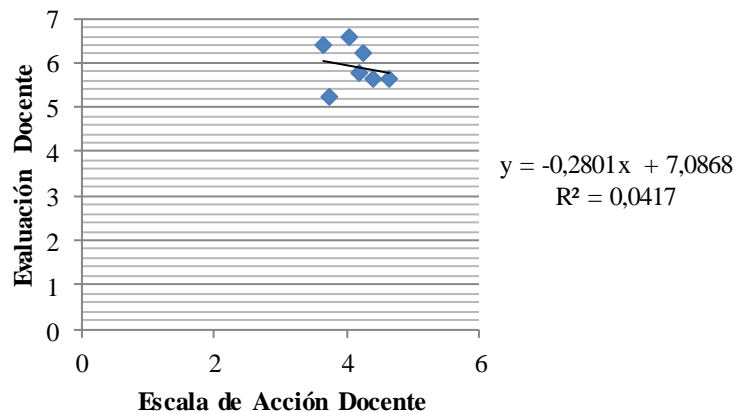


Figura 3. Correlación entre la Evaluación Docente y la Escala de Acción Docente en los profesores de la Facultad de Educación.

La Figura 4 representa el valor positivo más alto en el coeficiente de correlación de Pearson para el grupo de profesores de la Facultad de Salud. El valor del coeficiente es positivo e igual a 0.3266, según lo cual, a mayor valor en la percepción de la autoeficacia docente, mayor valor en la evaluación de la percepción docente realizada por los alumnos.

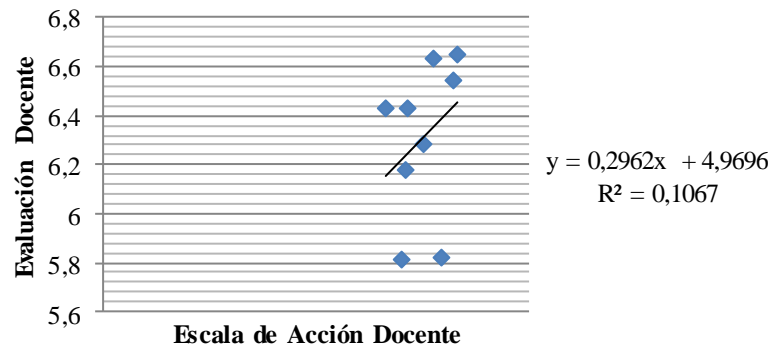


Figura 4. Correlación entre la Evaluación Docente y la Escala de Acción Docente en los profesores de la Facultad de Salud.

La literatura revisada (Olaz, 2003), muestra que las creencias de autoeficacia influyen en las elecciones vocacionales, los resultados demuestran una fuerte relación entre las percepciones de autoeficacia para las matemáticas y la elección de carreras relacionadas a las ciencias. La elección vocacional de los profesionales de la salud –como la de cualquier otro profesional– estaría explicado por la autoeficacia y las expectativas de resultado obtenidos en áreas de tecnología y ciencias que finalmente influyen en sus intereses, los cuales a su vez determinan las metas de elección de una carrera de salud y el ejercicio de una profesión a fin. Debido a que las creencias de autoeficacia de estos docentes influyen en el resultado de las actividades que realizan (docencia), dando lugar a determinados logros de ejecución resultando de ello el reforzamiento de las propias percepciones de autoeficacia, ya que aquellas personas que se consideran capaces en una actividad particular anticipan resultados exitosos, los cuales se ven reflejados en su desempeño, en este caso en la práctica docente de los profesores de la Facultad de Salud, y el cual es evaluado de manera positiva por sus alumnos.

El coeficiente de correlación de Pearson para el total de profesoras de ambas facultades es igual -0.57. El valor es negativo, de tal manera que si una variable aumenta la otra disminuye (véase Figura 5).

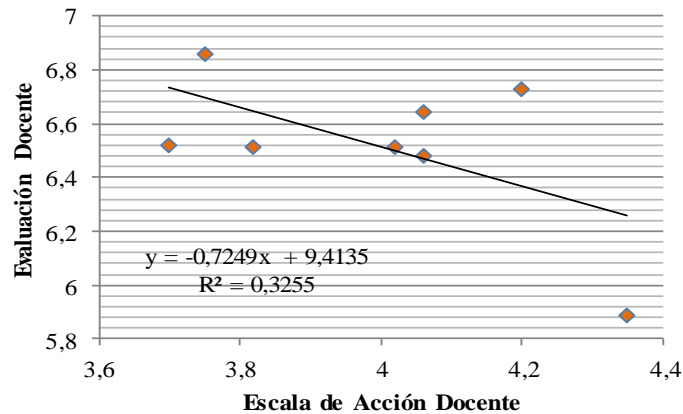


Figura 5. Correlación entre la Evaluación Docente y la Escala de Acción Docente en las profesoras de la Facultad de Salud y Educación.

Para las profesoras de la Facultad de Educación, el coeficiente de correlación de Pearson es igual a $-0,7277$ (véase Figura 6). Valor más negativo y extremo alcanzado en este estudio. Las variables están relacionadas de manera inversa. A mayor valor de una, menor valor de la otra. Según lo que se observa en la gráfica, las docentes de la Facultad de Educación son evaluadas de manera muy positiva por sus alumnos, percibiendo su práctica docente de manera favorable, sin embargo, las creencias de autoeficacia reflejadas en los resultados tras la aplicación de la EAD, son bajas, es decir, las docentes se consideran menos competentes y eficaces de lo que las perciben sus alumnos. Por otra parte si comparamos los coeficientes de correlación de Pearson, es más negativo para las profesoras de la Facultad de Educación que para las profesoras de la Facultad de Salud, señalando una tendencia similar a la mostrada para los varones.

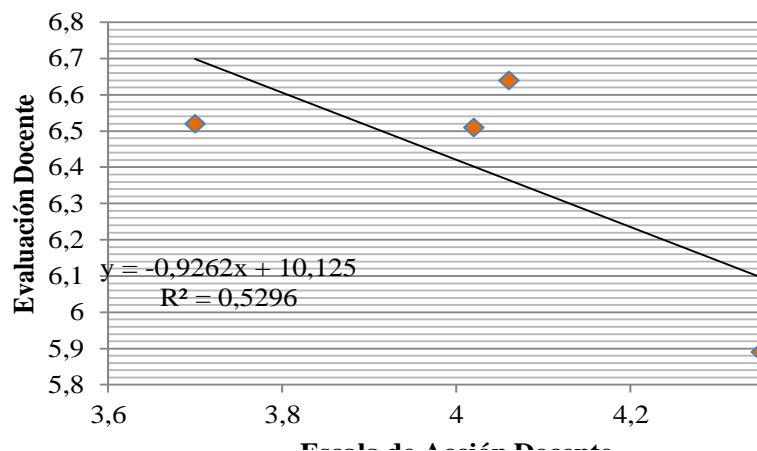


Figura 6. Correlación entre la Evaluación Docente y la EAD en las profesoras de la Facultad de Educación.

El valor del coeficiente Pearson es igual a -0.1962. Es decir, a menor valor en la percepción de la autoeficacia, mayor es el valor alcanzado en la evaluación docente.

De acuerdo a los resultados arrojados, las docentes de la Facultad de Salud, al igual que las docentes de la Facultad de Educación, tienen una percepción más baja respecto a su propia eficacia, que lo observado en sus pares masculinos, sin embargo, esta percepción no es compartida por sus alumnos, ya que éstos evalúan de manera positiva su desempeño. Es decir que las creencias de eficacia de las docentes de estas facultades son bajas, mientras que la percepción de sus alumnos respecto a su desempeño como docentes es alta.

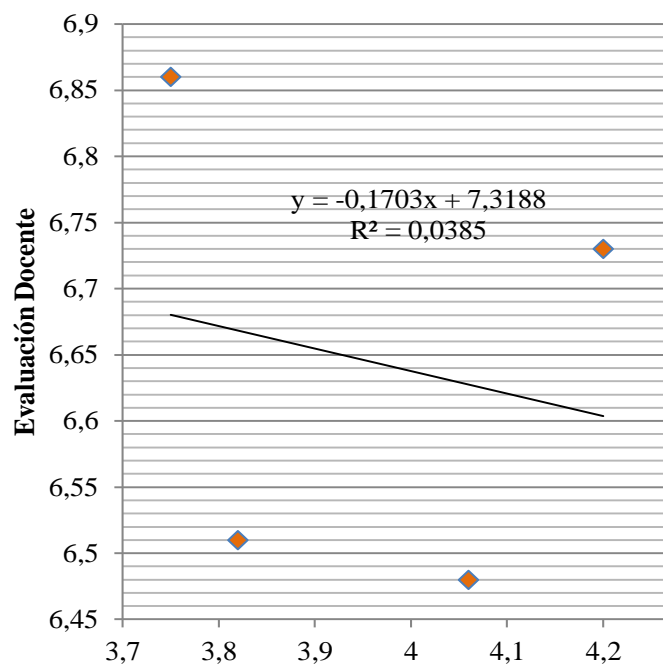


Figura 7. Correlación entre Evaluación Docente y la EAD en las profesoras de la Facultad de Salud.

Creencias de Autoeficacia de los Docentes y los Resultados de la Evaluación Docente Realizada por sus Alumnos

El promedio general obtenido tras la aplicación del cuestionario EAD que mide la percepción de la autoeficacia es igual a 4.23. El 79% (n=19) obtiene un promedio entre 4.0 y 5.0 y el 21% (n=5) obtiene un promedio entre 3.0 y 4.0 (véase Figura 8). De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que la mayoría de los docentes de la Universidad se perciben como autoeficaces en el desempeño de sus labores académicas y en pro de conseguir mejores aprendizajes en sus

alumnos. El promedio individual más alto registrado es igual a 5.0 y el más bajo igual a 3.73, ambos en varones.

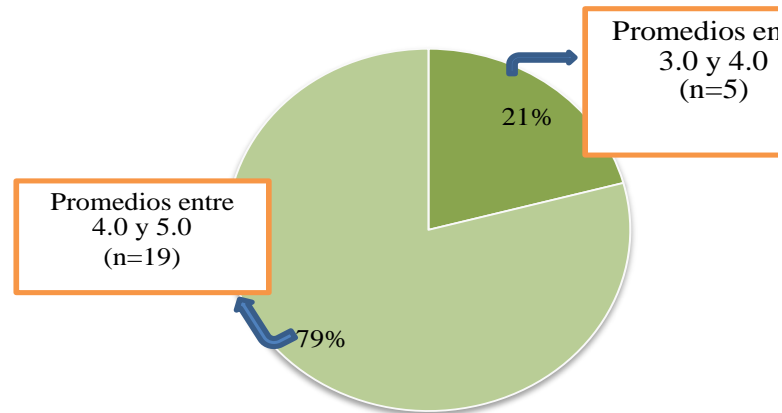


Figura 8. Promedios obtenidos en la EAD. Resultados creencias de autoeficacia de la población total de docentes de la Universidad Autónoma.

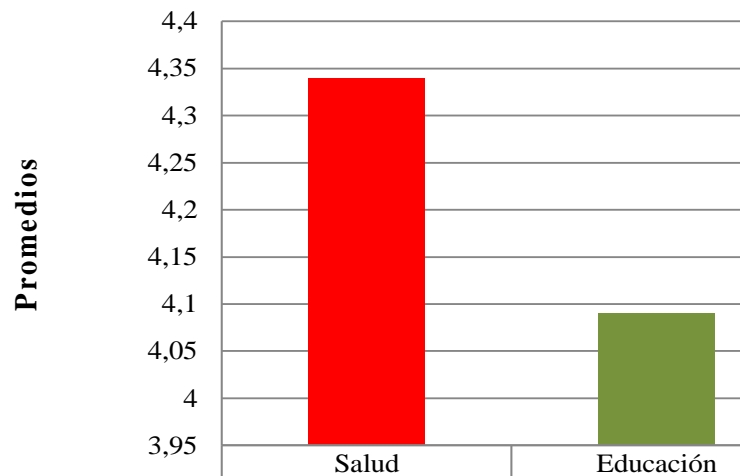


Figura 9. Promedios obtenidos en la EAD en las Facultades de Salud y Educación.

Los docentes, tanto hombres como mujeres de la Facultad de Salud tienen mayores creencias de autoeficacia que los docentes hombres y mujeres de la Facultad de Educación. Es decir los docentes de la Facultad de Salud poseen mejores juicios personales sobre sus capacidades para organizar y poner en práctica las acciones necesarias para alcanzar fines determinados. Aunque la diferencia no es estadísticamente significativa, existe una tendencia hacia lo señalado anteriormente. Las desviaciones estándar para la Facultad de Salud son igual a 0.39 y para la Facultad de Educación igual a 0.23.

Se observa la tendencia general en la EAD, que el promedio de los profesores (4.34) es más alto que el promedio de las profesoras (3.99). Según esto, los profesores de la Universidad Autónoma de ambas facultades tienen creencias de autoeficacia más altas que las profesoras de la Universidad. Esta tendencia también se ha observado en diversos estudios realizados, los cuales muestran que existen diferencias significativas entre sexos en el autoconcepto académico y las aspiraciones educativas, de forma que las mujeres presentan niveles más bajos que sus compañeros varones (Hilke & Conway 1994, en Amezcua & Pichardo, 2000). En general, la revisión de la literatura confirma que en los constructos de autoestima, autoconcepto y autoeficacia, los hombres obtienen puntajes más elevados. Cabe mencionar por ejemplo, que niños y niñas tienen percepciones similares en autoestima y autoeficacia, sin embargo, estas percepciones cambian al llegar la adolescencia, momento en el cual las jóvenes tienen una autoestima más baja y se consideran menos eficaces que los jóvenes, esta tendencia se mantiene en la edad adulta, influyendo en las tareas realizadas y las elecciones vocacionales.

El mecanismo por el cual se generarían estas diferencias, se pueden explicar a partir de las experiencias vicarias. Betz y Hackett (1981, en Olaz, 2003) plantean que las diferencias de género en la autoeficacia percibida se pueden deber a las diferentes formas en que ambos géneros experimentan cada una de las cuatro fuentes de autoeficacia. Respecto a los logros de ejecución anterior, los hombres, a través de la socialización, están más expuestos a una mayor cantidad de experiencias fuera del hogar, mientras que las niñas tienen un mayor número de experiencias dentro del hogar, por lo que esta socialización diferenciada permite a los hombres desarrollar una mayor autoeficacia en una variedad de actividades de distinta índole que le permite posteriormente enfrentarse de mejor manera al ámbito profesional y laboral; situación distinta en el caso de las mujeres, quienes adquieren mayor habilidades en ámbitos de carácter más doméstico y aquellas consideradas típicamente femeninas. Estos logros de ejecución, según la literatura, son la mayor y más importante fuente de información para la autoeficacia, y explicarían el por qué los profesores de la universidad siguiendo la misma tendencia, presentan creencias de autoeficacia más altas que las profesoras, ya que su socialización les ha permitido tener más experiencias que favorecen la percepción de logros de ejecución anterior.

En ambas facultades los varones obtienen un promedio más alto en la EAD que las mujeres. Entre varones, los de la Facultad de Salud tienen un mayor promedio (4.51) que los de la Facultad de Educación (4.13). De manera opuesta, las mujeres de la Facultad de Educación tienen

un mayor promedio (4.03) que las mujeres de la Facultad de Salud (3.95). Por lo anterior, y en base a la literatura revisada, se ratifican las diferencias de género que son enunciadas en otras investigaciones. Sin embargo, existen diferencias en los promedios de los varones de la Facultad de Salud con respecto a los promedios de las profesoras de dicha facultad.

Las diferencias observadas se podrían explicar desde la Teoría Socio-cognitiva, según la cual las mujeres tienden a percibirse como menos eficaces que los hombres, sin que ello esté relacionado con los intereses o capacidades reales. En estudios en esta temática, se han encontrado diferencias significativas y consistentes de género en los puntajes obtenidos para conocer la eficacia. Específicamente se ha podido observar que las mujeres poseen percepciones mucho más bajas para aquellas ocupaciones tradicionalmente masculinas (ciencias, matemáticas, tecnología) que para aquellas tradicionalmente femeninas (carreras humanistas, pedagogías, educación), a diferencia de los hombres que muestran una notable consistencia en sus estimaciones de autoeficacia (Betz y Hackett, 1981 en Olaz, 2003, p. 365). De ahí, se puede comprender el porqué las creencias de autoeficacia resultan más altas para las mujeres de la Facultad de Educación, porque las carreras de educación están asociadas al género femenino, no así las de ciencias o salud que están asociadas al género masculino.

Evaluación de Percepción de la Docencia

El promedio logrado en la encuesta de percepción de la docencia respondida por los alumnos de la Universidad es igual a 6.26. La mayoría de los docentes (71%, con n=17), son evaluados con nota que va entre 6.0 y 7.0. El 29% restante (n=7), obtienen nota entre 5.0 y 6.0.

Los aspectos evaluados se refieren a organización de la asignatura, dominio de contenido, proceso de enseñanza y clima en el aula, y proceso de evaluación.

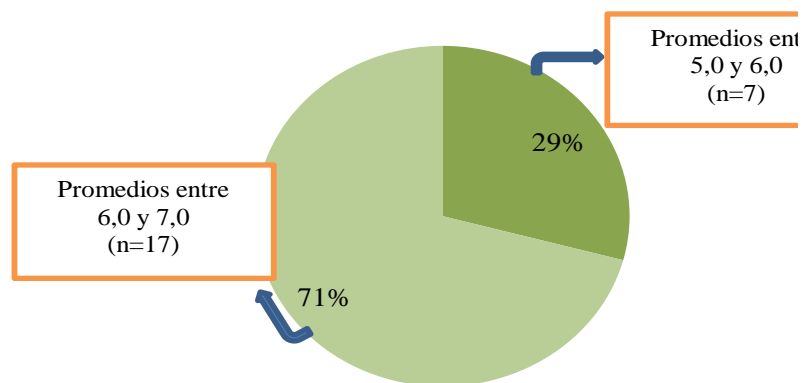


Figura 10. Promedios obtenidos en la Evaluación Docente.

Se evidencia que el promedio por facultad tiende a ser más alto en Salud (6,41) que en Educación (6,09). Es decir, los alumnos perciben mejor el accionar de los docentes de la Facultad de Salud que los docentes de la Facultad de educación.

Los docentes de la Facultad de Salud obtienen mayor promedio en la evaluación docente y son también los que poseen mayores creencias de autoeficacia y, como lo señala la bibliografía, cuando las creencias de autoeficacia que los profesores perciben son altas en relación con sus capacidades para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes, constituyen una fuente fundamental de información que permite interpretar las acciones del docente en el aula (Bandura, 1988, 1997, citado en Chacón, 2006, p. 44). De igual manera, estas creencias ejercen influencia en la persistencia, el esfuerzo y el tiempo que el docente invierte en enseñar a sus alumnos, y esto es percibido por ellos.

La eficacia del docente se considera como el principal predictor del comportamiento del docente, en relación al esfuerzo y persistencia que dedica a sus actividades de enseñanza y su compromiso para apoyar y mejorar los aprendizajes de sus alumnos. Por otra parte, el sentido de eficacia influye en la motivación por innovar en las estrategias que puedan favorecer en los aprendizajes.

Como se observa en la Figura 11, el promedio de las docentes (6,51) es superior al promedio logrado por los docentes (6,14). Hay diferencias de género en cómo los alumnos perciben el accionar docente de los profesores, independientemente si se trata de la facultad de salud o educación. Esta diferencia no es estadísticamente significativa pero es indicadora de tendencia. Las desviaciones estándar son para los hombres 0.41 y para las mujeres 0.27.

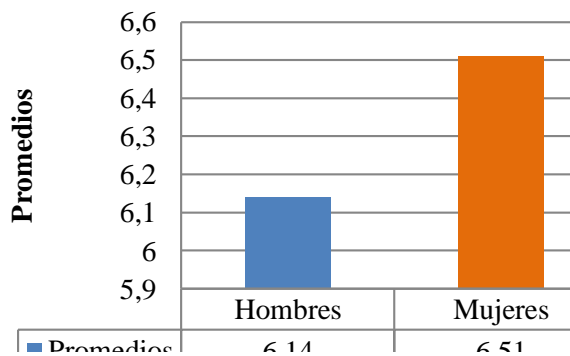


Figura 11. Promedios obtenidos en la Evaluación Docente según género.

La nota más alta, 6.86, la obtiene una docente y la más baja, un docente con nota 5.25. Coincidentemente, el docente con el más bajo valor en la percepción de su autoeficacia es el mismo que resulta con la nota más baja en la evaluación de la docencia. Así también, el docente con valor 5.0, el máximo en la EAD, obtiene el tercer mejor promedio en la ED, con 6.65.

De lo anterior se puede inferir que las docentes generan un mejor clima grupal, organizan y planifican mejor la asignatura, manejan contenidos y desarrollan un mejor proceso de enseñanza y evaluación.

Como lo corrobora la gráfica según facultad y género, se puede concluir que en la Evaluación Docente, la tendencia es que las mujeres obtienen un promedio mayor que los varones. Y comparando entre mujeres, las profesoras de la Facultad de Salud registran un promedio mayor (6,64) que aquellas de la Facultad de Educación (6,39).

Así también, los varones de la Facultad de Educación son los peor evaluados alcanzando una nota 5,93. Desde el punto de vista estadístico, no existen diferencias significativas, salvo la tendencia del promedio en el grupo de profesoras de la Facultad de Salud que es más alto (ver figura 12).

Componentes de la Autoeficacia de los Docentes de la Universidad (medidos con la EAD)

El cuestionario total presenta un coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.92, lo que indica que es una prueba que tiene consistencia interna y mide lo que dice medir, es decir, la percepción de la autoeficacia.

Calculado el Alfa de Cronbach para cada uno de los componentes del cuestionario, resultó lo siguiente:

- I. Manejo de TIC, 0.76.
- II. Eficacia en la Acción Docente, 0.83.
- III. Interacción pedagógica facilitadora del aprendizaje, 0.83.
- IV. Gestión del Aprendizaje en diversidad, 0.84.
- V. Manejo del idioma inglés en la práctica pedagógica, 0.95.

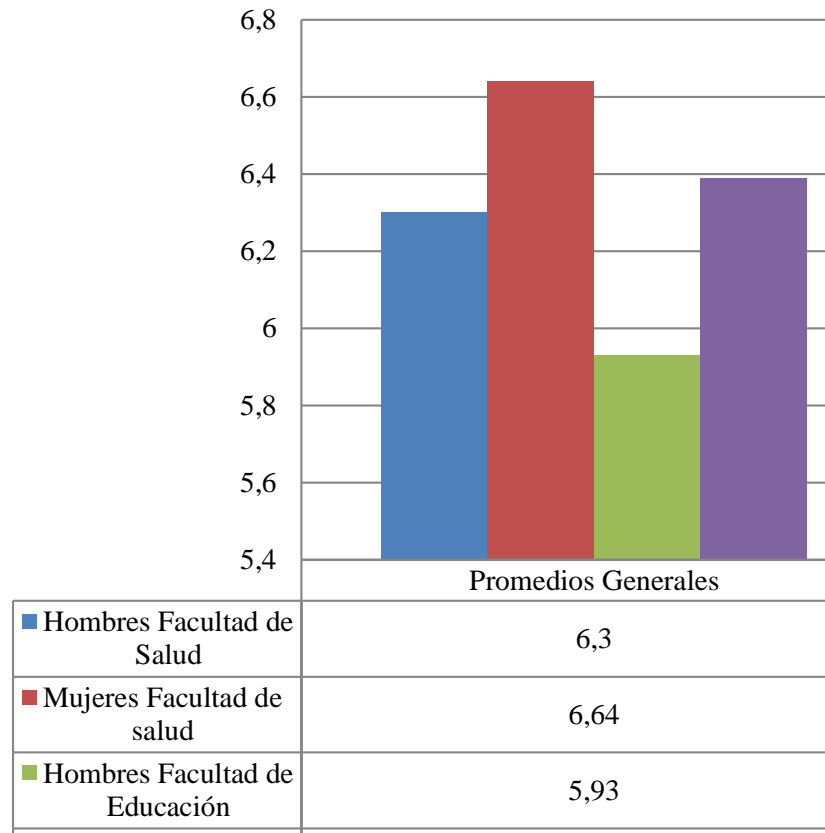


Figura 12. Promedios obtenidos en la Evaluación Docente según facultad y género.

El componente con mayor consistencia interna es el concerniente al manejo del idioma inglés, mientras que el componente con menor consistencia es acerca del manejo de TIC. Los componentes II, III y IV son igualmente consistentes.

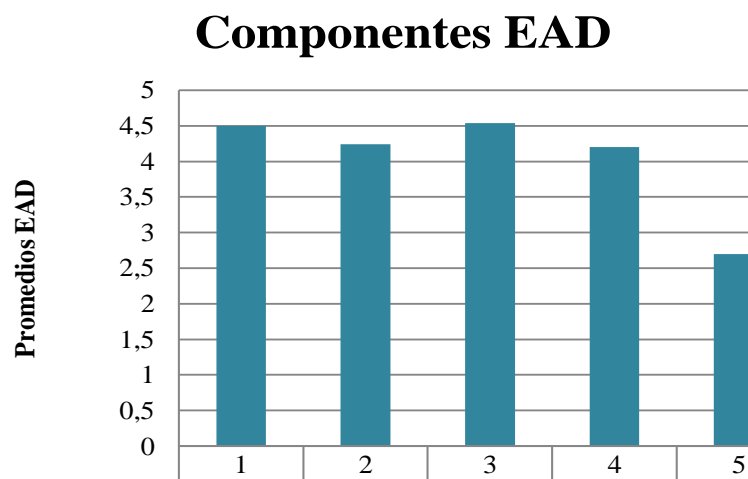


Figura 13. Promedios generales obtenidos en cada componente de la EAD.

La mayoría de los promedios en los componentes de la EAD son altos. El componente III, Interacción pedagógica facilitadora del aprendizaje, es el más alto. Es decir, los profesores de la Universidad se consideran competentes a la hora de generar un ambiente seguro en el aula y un clima psicológico que favorece la convivencia asertiva, la participación y motivación de los alumnos en su aprendizaje. Seguido por manejo de TIC, lo que significa que los profesores poseen creencias de autoeficacia altas en el manejo e integración de recursos TIC al proceso de enseñanza-aprendizaje, así como el empleo de nuevas tecnologías de información y comunicación en el proceso de planificación y desarrollo de su asignatura. El manejo del idioma inglés es el promedio más bajo, lo que quiere decir que los profesores de la Universidad se sienten menos competentes en el uso del idioma inglés tanto escrito como oral.

Promedios en Componentes EAD por Facultad

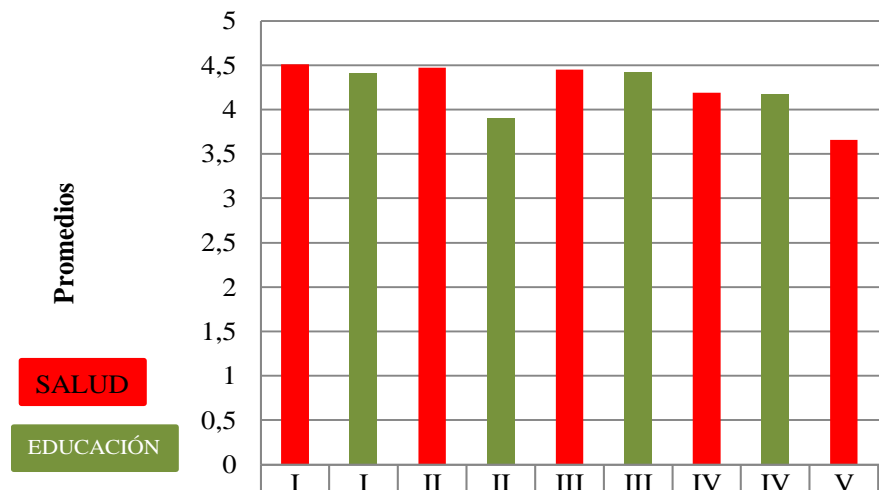


Figura 14. Promedios generales en cada componente de la EAD y según facultad.

En todos los componentes la Facultad de Salud resulta con mayor promedio que la Facultad de Educación (ver Figura 14). En los componentes I (Manejo de TIC), III (Interacción pedagógica facilitadora del aprendizaje) y IV (Gestión del aprendizaje en diversidad) las diferencias en los promedios es mínima, sin embargo, en el componente II (Eficacia en la acción docente) y V (Manejo del idioma inglés), se alcanza una diferencia mayor.

Los profesores de la Facultad de Salud se consideran más eficaces en el control del proceso de evaluación de logro de sus alumnos y también de su propio desempeño para mejorar la toma de

decisiones pedagógicas. Así también, en el dominio comprensivo y expresivo del idioma inglés en el ejercicio de la práctica pedagógica y para su desarrollo profesional.

La tendencia de promedios comparados según género y tomando a toda la población de profesores participantes de este estudio (ver Figura 15), nos muestra que en los hombres la percepción de la autoeficacia es mayor que en las mujeres y esta diferencia se hace más evidente en el componente V (Manejo del idioma inglés). Así también, en el componente II (Eficacia en la acción docente) existe similitud entre hombres y mujeres.

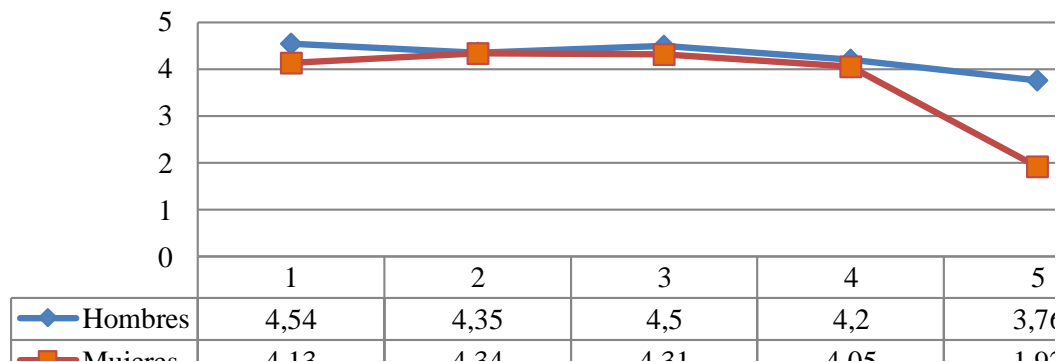


Figura 15. Promedios de los componentes de la EAD en hombres y mujeres de la Universidad Autónoma.

Lo que queda de manifiesto, los hombres se consideran más eficaces en el uso oral y escrito del inglés. Ambos grupos de profesores se consideran igual de competentes en el uso de estrategias de aprendizaje y evaluación de los alumnos y su autoevaluación.

En la Facultad de salud se observa un promedio mayor para los hombres en todos los componentes de la escala, acentuándose en el componente V (ver Figura 16).

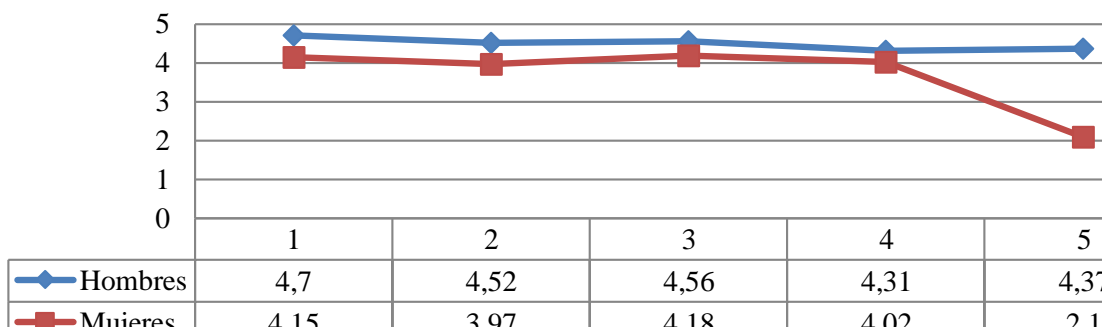


Figura 16. Promedios generales obtenidos en cada componente de la EAD según género en Facultad de Salud.

Se puede señalar que las diferencias por género son más evidentes en la Facultad de Salud, donde los hombres se perciben más autoeficaces que sus colegas mujeres. En la Facultad de Educación, esta diferencia es menor, incluso en dos de los componentes, II (Eficacia en la acción docente) que tiene que ver con las estrategias de evaluación del aprendizaje de los alumnos y con la autoevaluación docente, y IV (Gestión del aprendizaje en diversidad), donde se verifica lo contrario, es decir, las mujeres se perciben como más autoeficaces que los hombres. En relación a la gestión del aprendizaje en diversidad, éste se refiere por ejemplo a interesarse por los estudiantes, adaptarse a los requerimientos de ellos, realizar adaptaciones curriculares y emplear estrategias de acción docente para promover un aprendizaje efectivo en todos los alumnos.

Esto viene a corroborar lo que aparece señalado en las referencias en cuanto ambos componentes se relacionan con el rol o profesión docente la cual está asociado al género femenino.

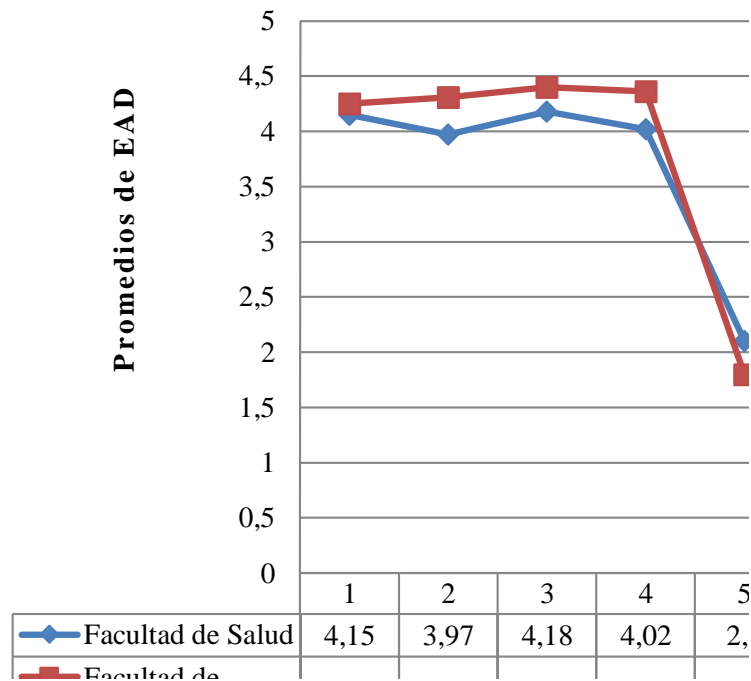


Figura 17. Promedios generales obtenidos en cada componente de la EAD en el grupo de profesoras.

Al comparar los promedios de la EAD entre las profesoras de ambas facultades, se aprecia que las docentes de la Facultad de Educación se perciben con mayor autoeficacia que las docentes de

la Facultad de Salud. Esta superioridad se puede explicar porque las carreras de pedagogía y educación están más relacionadas con el género femenino.

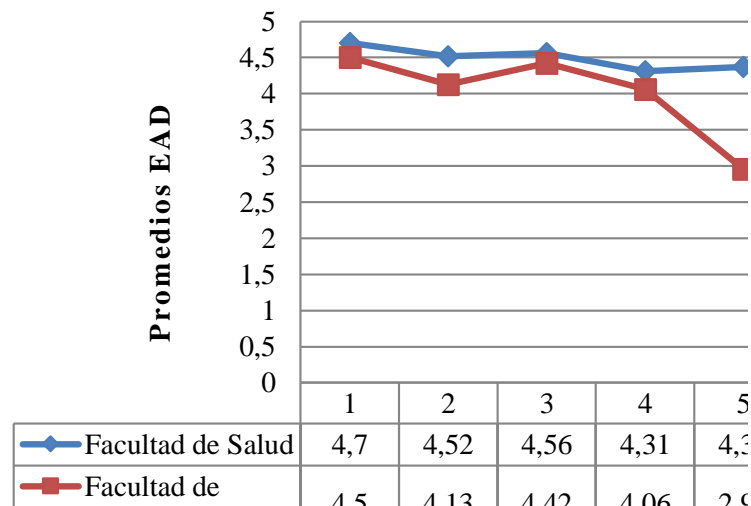


Figura 18. Promedios generales obtenidos en cada componente de la EAD en el grupo de profesores.

Contrario al resultado anterior es lo que se puede apreciar con el género masculino. En el gráfico se aprecia que los docentes de la Facultad de Salud se perciben con mayor autoeficacia que sus colegas de la Facultad de Educación. En ningún componente los varones de educación superan a los varones de salud. En cuanto al uso del idioma inglés, que se refiere al manejo escrito, oral y su comprensión, los profesores de salud se perciben más eficaces que sus colegas de educación.

Discusión y Conclusiones

De acuerdo a los antecedentes expuestos se procederá a comentar las principales ideas y lineamientos que se derivan de esta investigación, respetando el mismo orden en que se plantean los objetivos para concluir con las líneas de investigación futuras.

La relación entre creencias de autoeficacia y la evaluación docente que se pudo establecer en general para el grupo total de docentes participantes del estudio fue de -0.34. Esto quiere decir que la evaluación docente realizada por los alumnos no se relaciona directamente con la percepción de la eficacia manifestada por los docentes. A mayor valor de una variable la otra adquiere valores menores. Se encontró una importante diferencia de género en la correlación de

estas variables. Mientras en el grupo de profesoras de la Facultad de Educación se alcanza un valor de -0.72, en el grupo de profesores de la Facultad de Salud el coeficiente de correlación es igual a 0.32. Esto demuestra que las creencias de autoeficacia en los varones son mayores que en las mujeres y está de acuerdo a los antecedentes descritos en otros estudios señalados en el marco teórico.

En cuanto a las creencias de autoeficacia medidas con la EAD, el 79% obtiene un promedio entre 4.0 y 5.0 y el 21% obtiene un promedio entre 3.0 y 4.0. Por lo que se puede concluir que en el global los docentes de la Universidad Autónoma refieren altas creencias de autoeficacia. En otras palabras, se perciben auto-eficaces en el desempeño de sus labores académicas en pro de conseguir mejores aprendizajes en sus alumnos.

La Evaluación Docente igualmente es alta para la globalidad de los docentes. El 71% son evaluados con notas entre 6.0 y 7.0, mientras que el 29% entre 5.0 y 6.0. No hay evaluaciones con nota menor a 5.0 lo que es indicativo que los alumnos tienden a percibir un buen desempeño docente en cuanto a la organización de la asignatura, dominio de contenidos, clima en el aula y proceso de enseñanza y evaluación.

En el ámbito de la Evaluación Docente, son mejor evaluados los profesores de la Facultad de Salud quienes también tienen mayores creencias de autoeficacia. Esta relación existente entre altas creencias de autoeficacia se ve reflejada en el desempeño docente el cual es percibido de manera positiva por los alumnos. Como plantea la literatura revisada, no se pueden separar las creencias de autoeficacia que el profesor posee de las acciones docentes que ejecuta.

En este estudio resultaron con mejor evaluación docente las profesoras de ambas facultades y entre ellas, las profesoras de la Facultad de Salud. Sin embargo, en este mismo grupo es donde se aprecia una correlación negativa entre Evaluación Docente y Creencias de Autoeficacia y a pesar que se perciben con baja eficacia, son muy bien evaluadas por sus alumnos.

Las creencias de autoeficacia entre las facultades son bastante similares, pero en el componente V (manejo del idioma inglés) se observa la mayor diferencia en la Facultad de Salud, en donde esta creencia es superior. Esto se relaciona principalmente con el hecho que en el quehacer de las ciencias se tiende a manejar más literatura en inglés, que en educación, en donde la bibliografía que se consulta está mayoritariamente en español.

Del análisis también se desprende que en todos los componentes que mide la EAD, se da la tendencia de los promedios a ser mayores en el género masculino, lo que se vincula directamente con los estudios señalados en el marco teórico. La diferencia más amplia se marca entre los varones y mujeres de la Facultad de Salud en donde los valores promedios calculados, considerando la desviación estándar, son significativos. No así, en cuanto a la diferencia por género entre los docentes de la Facultad de Educación, aunque la tendencia por género se mantiene a favor de los hombres.

Al revisar cada componente tanto por facultad y género, se logró establecer la mayor diferencia en el componente V, acerca del manejo del idioma inglés, donde las creencias acerca de comprensión de un segundo idioma y la habilidad para expresarlo tanto escrito como oralmente, son más altas en los varones que en las mujeres y es también mayor en la Facultad de Salud que en la Facultad de Educación. Hay que considerar que en este estudio no participaron docentes que imparten asignaturas de la especialidad de la carrera de Pedagogía en Inglés de la Universidad.

Para futuros estudios sería recomendable continuar con líneas investigativas que consideren correlacionar las creencias de autoeficacia con el rendimiento académico de los estudiantes. Así también, es posible repetir este estudio para que incluya a un mayor número de docentes y que pertenezcan también a otras facultades.

Este estudio también sugiere que se revise el instrumento que se utiliza para realizar la Evaluación Docente, de tal manera que al tener mayor coincidencia en el número de reactivos de la Escala de Acción Docente que mide creencias de autoeficacia, pueda arrojar una correlación positiva. Esta adecuación y mejora permitiría dar una mayor validez a este instrumento como herramienta para mejorar la calidad en los procesos de enseñanza y aprendizajes que ocurren en la Universidad.

Asimismo, la importancia que adquieren las creencias de autoeficacia en relación a cómo marcan las preferencias y pronósticos en el ámbito vocacional, podría ser otra línea de investigación, sobre todo cuando a esta Universidad ingresan muchos alumnos con bajos puntajes en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) y bajos promedios de notas de Enseñanza Media (NEM), lo que lleva a suponer que también presentan una baja percepción de su autoeficacia y esto incidiría directamente en su propio rendimiento académico.

Por último, ahondar en la relación que existe entre el rendimiento académico, género y creencias de autoeficacia de los estudiantes es otra línea investigativa que se puede abordar en estudios futuros.

Referencias

- Arancibia, V., Herrera, P. & Stresser, K. (2008). *Manual de Psicología Educacional*. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Amezcu, J. & Pichardo, M. (2000). Diferencias de género en autoconcepto en sujetos adolescentes. *Anales de Psicología*. 16 (2), 207-214.
- Campos, G., Dapelo, B., Marcone, R. & Martín del Buey, F. (2005). Escala de Autoeficacia en la Acción docente (EAD): Versión preliminar en contextos de práctica pedagógica. *Revista de Orientación Educacional*. 19 (35), 37-57.
- Campos, G., Dapelo, B., Marcone, R. & Martín del Buey, F. (2006). *Escala de Autoeficacia en la Acción Docente*. Registro de Propiedad Intelectual Inscripción N° 154028, 06 de Abril de 2006.
- Chacón, C. (2006). Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación docente de inglés. *Acción pedagógica*, 15, 44-54. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17262/2/articulo5.pdf>
- Olaz, F. (2003). Autoeficacia y diferencia de géneros: aportes a la explicación del comportamiento vocacional. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 56 (3), 359-376.
- Prieto, L. (2005). *Las creencias de autoeficacia docente del profesorado universitario*. (Tesis doctoral no publicada). Universidad Pontificia Comillas, Madrid.