04

Cultura de gestión basada en la evaluación continua

Escenario

Fomentar una cultura orientada a la medición y evaluación sistemática de acciones internas. Los gestores y profesores rinden cuentas de modo activo por los resultados de sus diseños y ejecución.

Cómo hacerlo

- Diagramas de flujo rigurosos de la evaluación docente en los cuales cada paso del proceso esté diseñado para ser eficiente. El éxito se basa en respuestas cuantitativas y cualitativas de más del 80 % de los estudiantes. Esta retroalimentación rigurosa permite tomar decisiones académicas de validación de los mejores recursos humanos docentes.
- Integrar la IA predictiva y generativa en los procesos de toma de decisiones. Proveer entrenamiento a diferentes roles, tendiente a una mayor automatización de procesos y a liberar carga de trabajo administrativo a docentes e investigadores.
- Establecer una política de datos para reconocer patrones de conducta de los estudiantes, anticipar problemas e impactos posteriores, identificar brechas y barreras ocultas y predecir tendencias.
- Crear indicadores objetivos de éxito para los estudiantes egresados, tanto en competencias blandas como en integración al mercado laboral.

Riesgos

- La ausencia de políticas de evaluación continua de departamentos, programas y docentes promueve núcleos endogámicos que son nocivos para una institución que afronta desafíos cotidianos de innovación.
- Ser reservado con los datos institucionales y financieros de cursos y carreras con los equipos directivos de las facultades puede contribuir a que estos tomen decisiones estratégicas carentes de la información adecuada.
- Es mejor ninguna evaluación docente que una evaluación defectuosa. Datos mal generados o procesados contribuyen a tomar decisiones erróneas o injustas hacia buenos profesores.