

Congreso Iberoamericano de Educación

METAS 2021

Un congreso para que pensemos entre todos la educación que queremos
Buenos Aires, República Argentina. 13, 14 y 15 de septiembre de 2010

EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Transformación de la evaluación del desempeño de los docentes de la Escuela Normal de Educación Preescolar de Mérida, Yucatán

Amira Cámara Cortés; Ana Consuelo
Briceño González; Ileana Emiré
Carrillo Peraza¹

¹ Escuela Normal de Educación Preescolar de Mérida, Yucatán, México. amiritacc@gmail.com;
anitagb_76@hotmail.com; iecarril@hotmail.com

0. INTRODUCCIÓN

La Escuela Normal de Educación Preescolar (ENEP) de Mérida, Yucatán, desde su fundación, en octubre de 1973, hasta el año 2002 consideraba la evaluación del desempeño de sus docentes como un elemento burocrático-administrativo únicamente, por lo tanto, institucionalmente se carecía de una cultura de la evaluación en general.

Es a partir de 2002, y como resultado de las acciones nacionales en la implementación del Seguimiento y la Evaluación en las escuelas normales, que la ENEP incursiona en distintas áreas de la evaluación interna de la institución, dándole prioridad a la búsqueda de una forma efectiva de evaluar el desempeño de los docentes en el aula. En 2003, y bajo las orientaciones de la Dirección General de Normatividad, se orienta la evaluación en las normales hacia una reflexión sobre la propia práctica de los docentes que en ella laboran, orientada a la mejora.

Con base en los lineamientos establecidos para el Seguimiento y la Evaluación se propició que fueran los propios docentes quienes decidieran los criterios y mecanismos con que se realizaría la evaluación (SEByN, 2004) para que la información obtenida al respecto les permitiera formular su proyecto personal de mejora, sin embargo, por el rechazo de algunos docentes se decidió que la información sería recolectada de todos modos y proporcionada confidencialmente a todos los profesores para que cada quien le diera el uso que prefiriera.

Las acciones emprendidas en la ENEP se orientan sobre tres líneas de acción: el maestro, los alumnos y la escuela (SEByN, 2004). En este documento se presentan las acciones correspondientes a la primera, que comprende la práctica docente, el nivel de dominio de los enfoques y contenidos de las asignaturas que imparte, y sus necesidades de actualización y desarrollo profesional.

1. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA

La primera acción se refiere al desempeño del profesor en el aula, con base en las percepciones de los alumnos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La necesidad de realizar una evaluación de los docentes que les permitiera tener elementos suficientes para reflexionar sobre su propia práctica, con base en una información clara y fidedigna representa el mayor problema al que se enfrentó la implementación del Seguimiento y Evaluación en la ENEP. El análisis de la situación y una exhaustiva revisión de la literatura específica llevaron a formular varias preguntas que orientan este estudio.

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuáles son las fuentes de información más adecuadas sobre el desempeño docente de un profesor?
2. ¿Qué procedimientos pueden emplearse para obtener la información sobre el desempeño de los docentes de la ENEP?
3. ¿Qué aspectos del desempeño del profesor deben ser considerados para evaluarlo?
4. ¿Qué instrumentos pueden ser utilizados para evaluar el desempeño de los docentes de la ENEP?

1.3. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En el último decenio, los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como un factor determinante para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar (Valdés, 2000). Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas y textos escolares, construirse magníficas instalaciones y obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

La evaluación constituye una práctica imprescindible en toda actividad planificada, ya que resulta ser una etapa que brinda información continua acerca del grado de cumplimiento de los objetivos intermedios y de los resultados finales alcanzados (Gobierno de Canarias, s/f). A pesar de su importancia, la evaluación en nuestro país resulta un término de uso real, relativamente nuevo, que recientemente comenzó a considerarse como un elemento imprescindible para la mejora de la calidad de la enseñanza. Actualmente en nuestro país, la evaluación educativa se considera un pilar de las políticas actuales de la educación superior, ya que forma parte de los procesos de planeación impulsados por los programas de los organismos del gobierno federal vinculados al sector educativo (Rueda, 2004).

En el ámbito educativo la evaluación se concibe como una forma de retroalimentación y control del quehacer institucional, proceso necesario para la toma de decisiones (Cano, 2002). La evaluación ha de ser entendida como un proceso constante, incorporado a todos los momentos del proceso educativo, que proporciona datos para valorar este proceso y, en consecuencia, tomar decisiones que permitan ajustar la actuación en lo que sea preciso. La evaluación educativa comprende dos dimensiones de análisis: una comparación entre lo que es y lo que debe ser una institución educativa, y la emisión de un juicio de valoración relacionado con los resultados de esta comparación.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para el mejoramiento de la calidad educativa, la evaluación del maestro juega un papel primordial, al permitir la caracterización de su desempeño, y por ende, propiciar el desarrollo de sus habilidades, constituyendo una vía fundamental para su atención y estimulación.

Para que en el personal docente se generen necesidades de autoperfeccionamiento continuo de su gestión, es imprescindible que éste se someta de manera consciente y periódica a un proceso de evaluación de su desempeño. Sin embargo, en las escuelas, existen otros factores educativos que entorpecen los esfuerzos para instaurar políticas evaluativas, casi siempre generados por posiciones gremiales que perciben a la evaluación como una estrategia de vigilancia jerárquica y, tratando de “proteger al docente”, olvidan el derecho de los alumnos de recibir una educación cualitativamente superior y no reflexionan en la necesidad del docente de contar con acciones de asesoramiento que contribuyan al mejoramiento de su trabajo (Valdés, 2000).

La evaluación del desempeño docente se asume como un proceso permanente enmarcado dentro de una concepción de calidad de la educación, enfocado hacia el perfeccionamiento de la docencia en una institución educativa. La utilización de diversas fuentes de información, tales como alumnos, colegas, jefes inmediatos y el mismo docente, permite identificar con precisión la labor del profesor y establecer políticas de mejoramiento institucional.

Según Rizo (1999), citado por Vázquez y Gabalán (2006), en las Instituciones de Educación Superior, resulta cada vez más indiscutible, que la calidad educativa tiene como principal referente la calidad de la docencia que se imparte, ya que el estudiante tiende a generalizar hacia la Institución, la opinión que tiene de sus profesores; por lo anterior, el estudiante es una fuente de información en el proceso de evolución del rendimiento del profesorado, ya que son los destinatarios del proceso educativo; sin embargo, es importante recalcar que no se pretende que éstos juzguen a sus maestros, sino que indiquen qué tipos de acciones se están dando en el aula y cómo están ocurriendo.

Es importante señalar, que la información proporcionada por los estudiantes debe ser manejada con cuidado, pues por tratarse de percepciones que obedecen a esquemas individuales, poseen cierto grado de subjetividad. Referente a la evaluación de la eficacia docente teniendo en cuenta la percepción estudiantil, Marsh (1982), citado por Vázquez y Gabalán (2006), indica que suelen obtenerse puntuaciones difícilmente validables ya que no hay un criterio universal, por lo que es necesario que los indicadores de calidad y las puntuaciones de los estudiantes coincidan con alguna otra medida de evaluación de efectividad docente y, entonces, existirán elementos para defender la validez.

Una adecuada evaluación del profesorado, debe cumplir con las siguientes funciones: de diagnóstico, instructiva, educativa y desarrolladora (Valdés, 2000); también resulta conveniente, como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño docente, precisar los fines que con ella se persiguen, ya que aunque el principal objetivo suele ser determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador, pueden figurar propósitos tales como: el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza del aula y la responsabilidad y desarrollo profesional. Clarificar el propósito de la evaluación, permite reorientarla hacia su realización como instrumento de la actividad.

Es importante señalar, que en la evaluación del desempeño docente resulta fundamental evitar mediciones meramente cuantitativas y establecer comparaciones entre maestros, por lo que es imprescindible la orientación de los resultados a la obtención de un perfil docente con base en un modelo educativo. La evaluación en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad que permita el avance profesional del docente. La retroalimentación proporcionada por la evaluación, representa el desafío que dará pie al crecimiento profesional del docente.

La claridad de los fines y objetivos de la evaluación del desempeño docente y la definición de las características ideales esperadas en los profesores, permite establecer el modelo y la metodología de evaluación, determinar las categorías e indicadores, así como la elección y el diseño del instrumento que se utilizará.

La evaluación de la docencia a través de los cuestionarios de opinión de los estudiantes se reconoce como la estrategia más utilizada y polémica en el ámbito universitario. Sin embargo existen aspectos que no pueden pasar desapercibidos en la definición de un sistema de valuación docente, como la reflexión sobre la finalidad de la misma, la congruencia entre las categorías e indicadores, los criterios de interpretación de los resultados, así como la claridad del manejo y uso de los resultados. En los cuestionarios prevalecen las dimensiones relativas a la planeación, el desarrollo y la cobertura del programa, así como las formas de evaluación de los aprendizajes (Rueda, 2004).

1.4. METODOLOGÍA

Como producto de la revisión de la literatura se identificó la importancia de comenzar considerando las percepciones de los alumnos como la primera fuente de información sobre el desempeño de los docentes; por lo tanto, fue necesario preparar el instrumento adecuado para obtener dicha información.

De todo el material revisado fue posible recolectar un banco de ítems utilizados en distintas instituciones para la evaluación de sus docentes, que permitiera comparar distintas formas de indagación para los mismos aspectos, proporcionando los elementos necesarios para el diseño del instrumento específico para la ENEP.

El instrumento fue diseñado con base en 4 dimensiones del trabajo del profesor (CPEIP, 2003): a) preparación de la enseñanza, b) creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, c) enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, y d) responsabilidades profesionales. Este instrumento, inicialmente era un cuestionario integrado por 36 reactivos consistentes en afirmaciones acerca del desempeño del profesor a las que el alumno señala la frecuencia con la que el docente realiza cada una; para ello selecciona de entre 4 opciones: Nunca, Rara vez, Frecuentemente, Siempre. Cada alumno contesta un cuestionario por cada profesor que le haya impartido clases en el semestre correspondiente.

En la primera etapa del Programa de Seguimiento y Evaluación, las respuestas de los alumnos eran codificadas y analizadas con el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS 15.0), se elaboraban reportes de resultados por profesor a quienes se les entregaba en sobre cerrado. Debe señalarse que el diseño del cuestionario y los

mecanismos de análisis y entrega de resultados fueron sido realizados de manera estricta en cuanto al cuidado del anonimato de los alumnos para garantizar el mayor nivel de veracidad posible en la información que aportan, ya que en un principio el mayor temor de los jóvenes era que los docentes tomaran represalias por alguna mala opinión. Por otra parte, a los profesores, fue necesario garantizarles que los resultados de la evaluación no tendrían repercusiones en su estabilidad laboral y que sólo ellos decidirían el uso que darían a los resultados, pues con ello sólo se busca tener elementos para la reflexión y mejora de la práctica educativa. También se utilizaba, como estrategia para garantizar la confidencialidad, la fragmentación del procedimiento con la participación de distintos colaboradores en las distintas fases de tal forma que sólo una persona conociera la totalidad de los resultados; así, es sólo un individuo quien tiene el 100% de la responsabilidad del manejo ético de la información.

1.5. RESULTADOS

El análisis de las respuestas de las aplicaciones de la primera etapa (encuestas de lápiz y papel) dio resultados de avance en cada una de las dimensiones.

1.5.1 Dimensión de Preparación de la Enseñanza

Muestra dos puntos de estancamiento: el que se refiere a tener un sólido dominio de los conocimientos de la asignatura, y el referente al uso adecuado de los recursos didácticos disponibles. El primer aspecto está fuertemente relacionado con los casos de profesores cuyo perfil académico no encaja con el nuevo plan de estudios pero que no pueden ser reasignados, sin embargo la institución les brinda todo el apoyo académico que les permita sacar adelante sus clases; en segundo aspecto está siendo atendido con cursos y talleres para apoyar a todos los docentes en su trabajo en el aula, sobre todo con el manejo de las TICs. El aspecto más relevante de esta dimensión es que los profesores señalan a los alumnos la importancia de la asignatura que imparten en la formación profesional del Licenciado en Educación Preescolar, motivándolos a su estudio formal.

1.5.2 Dimensión de Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

Muestra mejora en todos los aspectos, destacando los que se refieren al trato respetuoso de profesores a estudiantes y a la exigencia de calidad en todas las actividades de enseñanza-aprendizaje. En general, puede decirse que los docentes de la ENEP crean un clima adecuado en el aula para el desarrollo de las actividades.

1.5.3 Dimensión de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

Se aprecia poca mejoría, son tres los aspectos que requieren mayor atención en esta dimensión: a) los profesores deben comunicar claramente todo lo que refiere al programa de la asignatura (propósitos, contenidos, organización, criterios de evaluación, bibliografía) a todos los alumnos; b) los docentes deben motivar más la participación de los alumnos, y c) las clases deben iniciar y terminar puntualmente. No obstante, debe resaltarse que los alumnos consideran que los profesores asisten a clases con regularidad.

1.5.4 Dimensión Responsabilidades profesionales

Tiene buenos resultados, sin embargo, se detectó que eera necesario incrementar el número de reactivos que indaguen sobre ella, para tener un panorama más completo del desempeño de los docentes en esta área.

1.6 SEGUNDA ETAPA DE TRANSFORMACIÓN

Las encuestas mencionadas eran administradas de manera tradicional utilizando material impreso lo que implicaba un desgaste económico y de recursos humanos desde su preparación hasta el procesamiento de los resultados.

Las condiciones de infraestructura actuales en la ENEP permiten una mayor y mejor utilización de los sistemas de cómputo y por ello, el Programa de Seguimiento ha visto mejorar sus perspectivas de trabajo; primero realizándose las encuestas de forma electrónica y en el curso 2010-2011 será posible su realización en línea, de tal manera que los encuestados, principalmente el alumnado, tendrá la posibilidad de acceder a los cuestionarios desde cualquier computadora, y las bases de datos se integrarán automáticamente con un ahorro en tiempo y personal que antes se invertía para la captura.

En gran medida, el logro de este objetivo se debe a la apertura que se ha logrado para la vinculación de la ENEP con otras instituciones de educación superior, en este caso con la Universidad Autónoma de Chihuahua, a través del cuerpo académico 101 quienes proporcionaron, y capacitaron para su uso, el Editor de Escalas 2.0 como parte de su programa de Educación Interactiva.

Como resultado de los análisis de las aplicaciones anteriores se incrementó el número de ítems a 40 pues se complementó con 4 preguntas acerca de la dimensión 4 "Responsabilidades profesionales"; y gracias a la tecnología, se incrementó una sección de Comentarios, en la que los alumnos vierten opiniones adicionales sobre cada profesor, sin temor de ser identificados por su escritura, mismas que son analizadas utilizando un software de análisis cualitativo.

2. FILMACIÓN DE SESIONES DE CLASE

El enfoque que se ha seguido hasta el momento en lo que evaluación del desempeño docente se refiere, consiste en proporcionar a los profesores elementos que les permitan reflexionar sobre su práctica, identificar sus fortalezas y debilidades, para así recibir el apoyo que soliciten para mejorar la calidad de su enseñanza.

Martínez (2004) afirma que “en la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos”, con ello sintetiza las ideas que llevaron a incluir dentro de la evaluación de los docentes el registro de clases en video.

La finalidad de videograbar las clases de los profesores es la de brindarles la oportunidad de verse en ese “espejo” que refleja su desempeño dentro del aula, misma que los lleva a descubrir aspectos nunca antes observados más que por sus alumnos. A pesar de la resistencia inicial, se logró filmar a todos los docentes. A cada uno se le filmó durante 50 minutos, que corresponden a un módulo de clases, posteriormente se les entregó un caset en formato VHS o un DVD para que pudieran verlo en sus hogares y una guía de análisis (Anexo) en la se que señalaron 14 puntos a observar con base en las habilidades docentes del profesor. Por la misma necesidad de promover la participación de los docentes, se les tuvo que garantizar que sólo ellos y el camarógrafo iban a conocer el contenido de las filmaciones, pero con la invitación para compartir sus experiencias en las reuniones de colegiado. El resultado es que varios profesores comentaron haber visto su filmación y haber notado aspectos a los que no habían dado importancia y que ahora tratarán de mejorar. Digno de mención es que, aunque se dio la oportunidad de negarse a la filmación mediante un escrito entregado a la responsable del programa, ningún profesor rechazó la actividad; además de que varios han hecho comentarios a favor de la misma, tal como se registra en la bitácoras del colegiado. Las filmaciones continuarán al inicio y al final de cada curso, y se pretende lograr que se acepte hacer análisis de las mismas en las reuniones de colegiado.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LÍNEA

La última etapa de la transformación de la evaluación del desempeño docente va aparejada con la llegada del Programa de Seguimiento y Evaluación de la ENEP a la Internet.

Para simplificar los procesos de evaluación comprendidos en el programa se planteó la necesidad de poner en la internet un sitio web propio que sirviera de acceso a la información y a los procesos tanto a alumnos como a docentes. Puesto que los recursos económicos eran una limitante, se tuvo que recurrir a la capacitación personal del responsable del programa, de tal manera que, aunque con retraso, ya está en construcción el sitio correspondiente.

En el sitio se encontrarán los instrumentos de evaluación, las guías para la reflexión, y podrán consultarse los resultados de los análisis generales, sin comprometer la confidencialidad de los evaluados.

4. CONCLUSIONES

El cuestionario, a pesar de tener un alto nivel de confiabilidad ($\alpha = .97$), requiere mantenerse actualizado, por lo que el análisis de los resultados de cada aplicación aporta información relevante al respecto.

Las aplicaciones continuas del cuestionario al final de cada semestre permitirá conocer las tendencias de la evolución del trabajo de los profesores, así como las debilidades y fortalezas que se manifiesten. A pesar de la resistencia inicial manifestada por los docentes, a la fecha, buena parte de ellos ha manifestado su aceptación a la evaluación y ha señalado el uso que ha dado a los resultados; de ello hay evidencia registrada en las bitácoras de las reuniones de colegiado que se realizan semanalmente.

Se hace imperante la necesidad de incrementar los aspectos analizados, de manera que se puedan establecer comparaciones que permitan aclarar el comportamiento de los resultados obtenidos; lo anterior se desprende del hecho de que las puntuaciones disminuyeron, en vez de aumentar en la tercera aplicación, como se hubiera esperado. Los aspectos relevantes a considerar deben ser, según lo identificado hasta el momento: a) el incremento de la matrícula en los cursos escolares recientes, b) el incremento de la población estudiantil de la Licenciatura en Educación Preescolar Intercultural Bilingüe, y c) el número de ocasiones en que cada profesor ha impartido cada asignatura.

Las opiniones favorables de alumnos y profesores acerca de la evaluación del desempeño de los docentes ha sido el elemento más valioso para minimizar el rechazo a la utilización de videograbaciones, al punto de que algunos docentes han propuesto que se organicen los análisis en colegiado.

El aspecto más relevante de la incursión en internet es el hecho de que una Normal pública, con recursos y personal limitados, tenga avances significativos en su desarrollo como institución de educación superior.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. y López, J. (2000). *La evaluación del profesorado y de los equipos docentes*. España: Síntesis
- Cano, M. (2002). *Algunos modelos para la autoevaluación institucional*. Consultado el 23 de abril de 2007 en <http://www.uv.mx/iiesca/revista2002No.2/autoevaluacion.pdf>
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) (2003). *Marco para la buena enseñanza*. Chile: Ministerio de Educación
- Díaz Barriga, F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw-Hill
- Gobierno de Canarias (s/f). *Evaluación del Centro Educativo*. Consultado el 21 de noviembre de 2006 en <http://www.educa.rcanaria.es/Usr/Apdorta/evalua.htm>
- González, M. (2007). *Importancia de la reflexión sobre la práctica* en Encuentros MEB: Sexta generación, primer semestre, Antología de los mejores trabajo de la Maestría en Educación Básica, publicado por la Secretaría de Educación de Veracruz. Recuperado el 9 de octubre de 2008 en <http://meb.sev.gob.mx/difusion/anto3/19.pdf>
- Martínez, I. (2004). *Necesidades de capacitación y formación del docente* en Memorias del Primer encuentro nacional de tutorías. Recuperado el 9 de octubre de 2008 en <http://papyt.xoc.uam.mx/media/bhem/docs/pdf/97.PDF>
- Perrenaud, P. (2006). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar* (2ª ed.). España: Graó
- Rueda, M. (2004). *La evaluación de la relación educativa en la universidad*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 6 (2). Consultado el 7 de octubre de 2007 en <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-rueda.html>
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 11 (2). Consultado el día 26 de marzo de 2010, en: <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-rueda3.htm>
- Subsecretaría de Educación Básica y Normal (SEByN) (2004). *El seguimiento y evaluación de las prácticas docentes: una estrategia para la reflexión y la mejora en las escuelas normales*. México: SEP
- Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Ponencia presentada por Cuba

Vázquez, F. y Gabalán, J. (2006). *Percepciones estudiantiles y su influencia en la evaluación del profesorado. Un caso en la Universidad Autónoma de Occidenta, Cali-Colombia*. RELIEVE, 12 (2). Consultado el 23 de abril de 2007 en http://www.uv.es/RELIEVE/v12n2/RELIEVEv12n2_3.htm

ANEXO



ESCUELA NORMAL DE EDUCACIÓN PREESCOLAR PROGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

GUÍA PARA EL ANÁLISIS DEL REGISTRO EN VÍDEO DE LA PRÁCTICA DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA ENEP

- ◆ Presentación del propósito de la clase.
- ◆ Vinculación del tema con conocimientos previos y/o otros temas.
- ◆ Planteamiento de actividades acordes con el propósito, variadas y equilibradas en trabajo de equipo e individual.
- ◆ Establecimiento y mantenimiento de contacto visual y auditivo del docente con los alumnos.
- ◆ Utilización de recursos didácticos variados y acordes con las actividades.
- ◆ Expresión corporal del docente natural, gesticulación y movimientos adecuados sin distraer; desplazamientos dentro del aula.
- ◆ Utilización de lenguaje claro, con volumen audible, variación de la entonación, fluidez y dominio del idioma.
- ◆ Participación del grupo propiciada y controlada por el docente. Existencia de distintos tipos de interacción.
- ◆ Utilización de preguntas correspondientes al tema para promover el análisis y la participación.
- ◆ Existencia de reforzamiento a la participación de los alumnos, ya sea verbal o no verbal.
- ◆ Anuncio de las actividades subsecuentes, y de la relación del tema tratado con otros a tratar posteriormente.
- ◆ Distribución adecuada del tiempo entre exposición y actividades.
- ◆ Comprobación, de diferentes formas, de que los alumnos han comprendido lo que tienen que realizar.