



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA PREPARATORIA DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Gloria Martha Palomar Rodríguez
Universidad de Guadalajara

Rafael Zamorano Domínguez
Universidad de Guadalajara

Área temática: Evaluación educativa.

Línea temática: Evaluación docente y desarrollo profesional.

Tipo de ponencia: Reporte final de investigación.

Resumen:

El personal docente es el elemento que mayor influencia tiene en la calidad de los servicios que ofrece un plantel de educación. Es por ello que para identificar los indicadores para el ingreso al Sistema Nacional de Bachillerato, se elaboró un diagnóstico del desempeño docente y los indicadores de calidad señalados en el acuerdo secretarial 447, de los profesores de la preparatoria 12 de la Universidad de Guadalajara (U de G), con una muestra accidental de 68 profesores; se aplicaron dos instrumentos; el instrumento de Autoevaluación contestado por el docente y el de Heteroevaluación contestado por sus alumnos, ambos instrumentos propuesto por el Sistema de Educación Media Superior (2016). Los datos se analizaron mediante el programa estadístico SPSS versión 18.0, se obtuvieron además datos de formación y capacitación para evaluar la idoneidad y pertinencia del profesorado, los resultados identificaron como áreas de oportunidad una evaluación de menor puntaje en la competencia 1 relacionada con la formación docente y la 8 relacionada con la participación de docentes en proyectos de la escuela; no se encontraron diferencias significativas en la evaluación de docentes por grado académico, por departamento ni por ser docentes acreditados en competencias. . (Este trabajo se realizó con apoyo financiero del programa de fomento a la Investigación del SEMS, U de G)

Palabras claves: Evaluación, desempeño docente, competencias e idoneidad.

Introducción

México actualmente está enfrentando el gran reto de elevar la calidad educativa, mejorando la preparación de los docentes para ofrecer una educación de calidad incorporando una serie de criterios y competencias que el profesor debe tener. Por lo que ha incorporado evaluaciones por parte de los alumnos para evaluar el desempeño de sus docentes.

La Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) propone elevar la calidad de la educación, define las características de un buen docente (indicadores) y su buen desempeño. Sin embargo existe un problema y es la dificultad de su evaluación que se ha tratado de solucionar con un conjunto de metodologías cuantitativas y cualitativas con instrumentos como el cuestionario.

Dado que una de las metas de todos los subsistemas de educación media básica es el ingreso y para ello deberán pasar por un proceso de certificación; el personal docente es el elemento que mayor influencia tiene en la calidad de los servicios que ofrece un plantel de educación media superior. De ahí la importancia de su formación, desempeño, actualización y compromiso con su intervención docente. (COPEMS, 2012).

La escuela preparatoria número 12, es la más grande en cantidad de alumnos (cerca de 6,000) y por ende de maestros en el Sistema de Educación Media Superior (SEMS) de la Universidad de Guadalajara (U de G), la plantilla docente se conformaba por 254 profesores, de los cuales solo cerca del 25% eran de tiempo completo y el resto profesores de asignatura, cabe señalar que este fue un estudio a fondo sobre las características de formación y capacitación actuales de los profesores, se planteó la necesidad de realizar éste estudio debido a la meta de la certificación y la calidad educativa, cabe señalar que éste estudio fue exploratorio puesto que no se había hecho un análisis del desempeño del docente y las características de su idoneidad para las unidades de aprendizaje en las que impartía sus clases. Se plantearon las siguientes preguntas ¿Cuál es la percepción del docente ante la evaluación de su desempeño? ¿Existen diferencias significativas en la auto-evaluación del docente y la evaluación del alumno?, ¿Existen diferencias significativas en la evaluación del docente de acuerdo a su departamento? ¿Existen diferencias significativas en la evaluación del docente conforme a su grado académico?, ¿qué porcentaje de docentes cumplen con la idoneidad hacia la Unidad de aprendizaje que imparte?

Es por ello que se realizó este estudio con el objetivo de identificar las características de formación y capacitación de los profesores de la preparatoria 12 en relación a los indicadores evaluados para el ingreso al SNB de la COPEMS, cuyas metas principales fueron obtener resultados de la evaluación del desempeño docente y una aproximación al análisis de la idoneidad de los docentes mediante un análisis de su perfil y su relación con las Unidades de aprendizaje que impartía.

Como resultado final se elaboró un diagnóstico del desempeño docente y los indicadores de calidad señalados en el artículo 447, de los docentes de la preparatoria 12, con una muestra accidental de 68 docentes y poco más de 900 alumnos y 2, 500 cuestionarios. Dado que fue un estudio exploratorio no se plantearon hipótesis.

Desarrollo

La evaluación de la docencia y evaluación del desempeño docente como se expresa en la literatura especializada, "considera una amplia gama de actividades que las instituciones demandan, como son la docencia, la asesoría, tutorías, elaboración de materiales didácticos y la investigación" (García- Cabrero, Loredo, Luna, Pérez, Reyes, Rigo y Rueda 2004:17). La evaluación del desempeño docente se circunscribe a las actividades relacionadas directamente con el proceso de enseñanza-aprendizaje, "de manera específica, con lo que el docente hace antes, durante y después de que ocurre el episodio didáctico: sus labores de planeación, impartición de clases, revisión de trabajos, tareas y evaluación de los aprendizajes. (García Cabrero et al 2004:17)

La Red interamericana de Educación Docente (RIED, 2010). Considera que La evaluación docente es una práctica social que involucra aspectos políticos, teóricos, metodológicos y éticos, con implicaciones de carácter público y privado y consecuencias para la sociedad, las instituciones y los actores -docentes, estudiantes y directivos- Asimismo, la docencia se conceptualiza como una actividad compleja, multidimensional e incierta (Diker y Terigi, 2005).

En esta perspectiva, la evaluación del docente implica una práctica de medición compleja y multidimensional, de alto impacto por sus consecuencias sociales, y para la cual existe un conjunto de conocimientos teóricos y metodológicos validados en la comunidad internacional; entre éstos se encuentra:

Definir de manera clara y precisa los propósitos de la evaluación. En general, se reconoce como fin último mejorar la calidad de la docencia y se suele combinar con estímulos económicos. De esta manera, se pretende atender mediante un mismo programa las dos funciones críticas de la evaluación: control y mejoramiento. Sin embargo, los argumentos teóricos concuerdan en que un procedimiento utilizado para lograr con igual rigor ambos fines difícilmente podrá realizar evaluaciones justas, congruentes y pertinentes (Centra, 1993).

La RIEMS nos proporciona un conjunto de competencias docentes para la educación media superior. En base al acuerdo 447, las competencias docentes son las que formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente de la EMS, y consecuentemente definen su perfil.

Uno de los atributos de competencias docentes es: se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias. Con esta reforma la evaluación docente por parte de los alumnos es fundamental para que el profesor mejore su práctica educativa y alcance las competencias docentes necesarias.

El Acuerdo 447 (DOF del 29-10-2008) por el que se establecen las competencias docentes de quienes imparten educación media superior en la modalidad escolarizada.

Se definen las competencias docentes como "las cualidades individuales de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente de la EMS, y consecuentemente definen su perfil".

El contenido medular del Acuerdo radica en la descripción detallada de ocho competencias y una larga lista de atributos y actitudes que conforman cada competencia deseable en quienes ejercen la docencia en el contexto de la RIEMS y el SNB.

Las competencias son las siguientes. El profesor:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional;
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo;
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios;
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional;
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo;
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo;
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes; y
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Para los efectos del cumplimiento de los requisitos para el ingreso de un plantel educativo a este sistema, y la respectiva evaluación previa, se considera que un profesor, tutor o instructor de taller o laboratorio satisface los elementos del perfil establecido cuando ha acreditado alguno de los programas de formación específica que constituyen el Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS) y obtenido la correspondiente certificación en el marco del Proceso de Certificación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior (CERTIDEMS), o de cualquier otro mecanismo autorizado por el CD-SNB. Manual. (COOPEMS, 2012)

Los indicadores

Indicadores: parámetros de medición que reflejan el comportamiento observado de un fenómeno. Son las unidades que miden el alcance de una meta (Glosario, Guía de evaluación).

Para demostrar la existencia de una planta docente suficiente y con las competencias que se determinan en el Acuerdo Secretarial número 447, los planteles deberán:

1. Acreditar que cuentan con docentes que han concluido satisfactoriamente un programa de formación docente reconocido por el Comité, conforme a los porcentajes que se establecen en el apartado 3 de la Regla 8/Ingreso, y

2. Exhibir la certificación de docentes expedida por alguna de las instancias que determine el Comité, conforme a los porcentajes que se establecen en el apartado 3 de la Regla 8/Ingreso.

Regla 3/Permanencia (Evaluación docente y directiva)

La evaluación docente y del director del plantel se tendrá por cumplida con la certificación periódica de dicho personal por parte de alguna de las instancias que determine la SEP o el Comité, indistintamente.

Normas respecto al personal docente Se considera como docente a la persona que como promotor y agente del proceso educativo ejerce la docencia a través de ambientes de aprendizaje, la orientación educativa, la tutoría y en general, toda actividad propia de dicho proceso sin importar su nombramiento (puede variar el tipo de plaza, administrativa por ejemplo) dentro del plantel.

El plantel, con base en las políticas y perfiles que definen sus autoridades y cuerpos académicos, establecerá y presentará las normas con las cuales se rige la planta docente. El plantel informará los medios, mecanismos y procesos mediante los cuales se regula y garantiza el desarrollo de las competencias docentes y los elementos éticos, académicos, profesionales y sociales que debe reunir el docente de la EMS y que coadyuvan al logro del perfil docente establecido por la RIEMS.

De acuerdo al manual de evaluación, para la investigación se entenderá como idoneidad al: (CD del SNB, 2013, pp. 138).

Conjunto de habilidades y conocimientos que le dan congruencia a la formación de un docente con la UAC que imparte. Los elementos o formas de expresar la idoneidad pueden constituirse de obra publicada, experiencia demostrada, carta aval de un cuerpo colegiado que exprese sus habilidades y competencias, experiencia profesional, formación académica, formación continua o adicional, reconocimiento o efectividad demostrada o comprobable, reconocimiento de eficacia, eficiencia y efectividad, entre otros. En el instrumento aplicado se solicitó a los docentes, que mencionaran su perfil de origen y posgrados, de tal manera que son estos dos aspectos los que se consideraron para realizar el análisis de idoneidad.

El perfil del docente de EMS está constituido por un conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten generar ambientes de aprendizaje en los que los estudiantes desarrollan las competencias genéricas, disciplinares y, si es el caso, profesionales.

Pertinencia

Desde el nivel III los docentes tendrán que contar con capacitación para la enseñanza basada en competencias y cubrir los aspectos del perfil docente de EMS del SNB. Las competencias y sus principales atributos, que definen el perfil del docente del SNB.

Metodología

Este trabajo es de metodología cuantitativa, diseño exploratorio de corte transversal y descriptiva, ya que se señalan resultados encontrados en un momento específico y se pretende describir la situación actual de nuestro problema de estudio.

Se parte del método de investigación- Evaluativa: es otra tipología de investigación aplicada que busca valorar con rigor y objetividad la calidad y eficacia de instituciones, del profesorado y de programas educativos concretos y muy contextualizados teniendo en cuenta los procesos que se siguen y los resultados que se obtienen para la consecución de los objetivos que se pretenden alcanzar. (Bisquerra, 1989).

Muestra

Esta fue de tipo no Aleatoria ya que se pretendió hacer un diagnóstico y a conveniencia de quienes quisieran participar. También fue casual o accidental.

los participantes de la autoevaluación (docentes) resultado de la participación de 36 mujeres y 32 hombres, dando un total de 68 participantes.

La participación por departamento presentó la mayoría en el departamento de Ciencias Naturales y de la salud un total de 15 mujeres y 15 hombres En el departamento de Comunicación y aprendizaje hubo un total de 15 mujeres y 9 hombres. En Humanidades y Sociedad se registró un total de 9 mujeres y 12 hombres. En Matemáticas participaron 4 mujeres y 9 hombres y en Socio-tecnologías participaron 7 mujeres y 2 hombres. Mientras que participaron 900 estudiantes de dichos docentes.

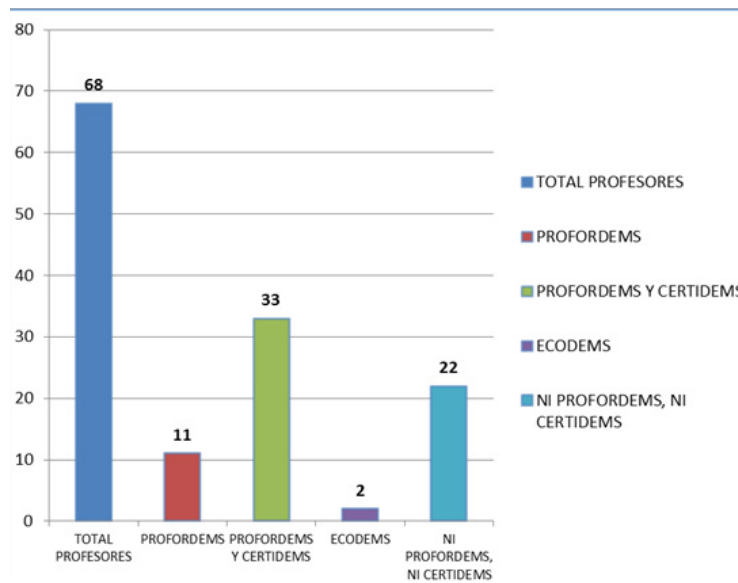
Aspectos éticos. Para la realización de este trabajo se siguieron las normas éticas del consentimiento informado y se presentó el informe de confidencialidad de la U de G (2018). Todos los participantes estuvieron de acuerdo en participar. En el caso de los alumnos menores de edad, se solicitó la autorización de los padres y éstos aprobaron su participación.

Resultados

Sistematización de los Indicadores

En el 2016-B 254 profesores en total. De estos 93 se encuentran certificados lo que representa 36.7% y 108 acreditaron PROFORDEMS 42.5%.

Gráfica 1: certificación de la plantilla docente.

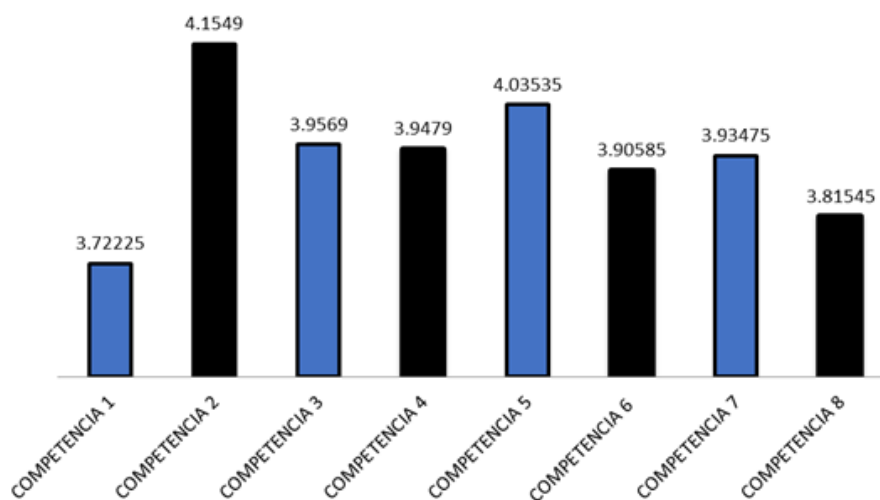


Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con ésta información de los participantes aunque el 42.5% han cursado el programa de PROFORDEMS, no han logrado la certificación, lo que representa un reto para la preparatoria.

En la siguiente tabla se muestran los resultados de la evaluación de las competencias docentes, obtenido del promedio de la Autoevaluación del docente y la evaluación de los alumnos.

Gráfica 2: Resultados de la evaluación docente



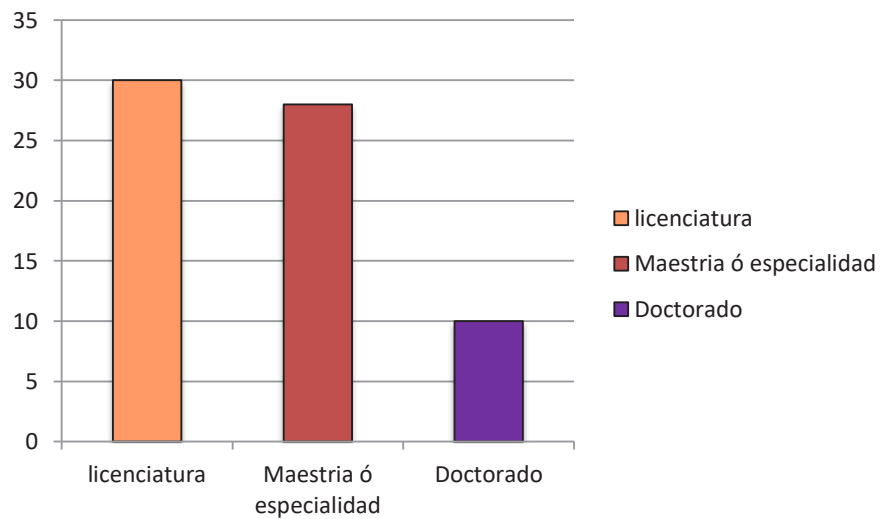
Fuente: elaboración propia

En la gráfica 2 se muestran los promedios generales de los valores de las medias obtenidas en la autoevaluación del docente y la evaluación hecha por los alumnos al docente realizada para cada una de las competencias docentes. Se observa que el promedio más alto es el de la competencia 2 relacionada con el dominio de los saberes de la Unidad de aprendizaje del docente, contrastando con el valor obtenido para el promedio de la competencia 1, que resultó ser el menor de todos, relacionado con la formación continua del docente enseguida se señalará la capacitación y nivel de estudios de los docentes participantes.

Se observa también que los promedios más altos fueron para las competencias 2 y 5, respectivamente, relacionadas con los saberes y la forma de evaluar del docente, que son aspectos que el alumno aprecia de forma clara en el proceso de aprendizaje. Por otro lado, se observa que los valores más bajos de los promedios fueron para las competencias 1 y 8, respectivamente, que están relacionados con la formación continua y la participación en proyectos de mejora continua de la escuela del docente, aspectos en los que el alumno puede tener poco conocimiento.

Grado Académico de los docentes participantes

Gráfica 3: Características del grado académico de la muestra.



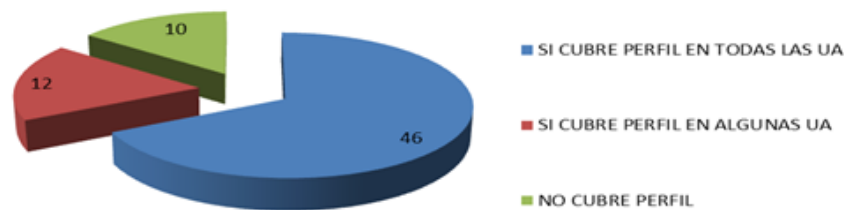
Fuente: elaboración propia

En el grado académico de los docentes se registró en la licenciatura un total de 12 mujeres y 18 hombres, en la maestría se registraron un total de 19 mujeres y 9 hombres, en el doctorado un total de 5 mujeres y 5 hombres. Cabe señalar que no se investigó que tipos de cursos de formación docente han recibido además de los señalados y quedan pendientes para futuras investigaciones, sin embargo cabe señalar que más del 80% tienen grados no en el área didáctica ni pedagógica, sino en diferentes capos disciplinares, lo que representa un área de oportunidad.

Idoneidad

En la siguiente gráfica se presenta de manera esquemática el resultado del análisis que se hizo a los participantes respecto de su perfil y las materias que imparte, cabe señalar que éste análisis se dificultó debido a que los docentes tienen unidades de aprendizaje que pertenecen a más de dos departamentos, se revisaron todos los programas de unidades de aprendizaje para identificar el perfil del docente y se revisaron todos los expedientes de los académicos participantes.

Gráfica 4: Resultados de evaluación de la idoneidad



Fuente: elaboración propia

Los resultados de los análisis de idoneidad demuestran que el 67.6% de la muestra si lo cumple, y sólo un 14.7% no lo cubre por lo que tendrá que revisarse a toda la plantilla para tener un dato certero, además existieron dificultades al analizar éste aspecto por la disparidad de Unidades de aprendizaje que los docentes imparten en diferentes departamentos, por lo que éstos resultados no son certeros.

Finalmente se realizaron análisis estadísticos por medio de las pruebas ANOVA y prueba t para identificar si las evaluaciones o autoevaluaciones presentaban diferencias significativas y no se encontraron diferencias, ni por grado académico de los docentes, por haber obtenido la certificación docente ni por departamento académico al que pertenecían, queda pendiente profundizar en éstos aspectos para corroborar éste estudio.

Donde se argumente el enfoque teórico y metodológico que da sustento a la investigación y se discutan los resultados obtenidos, en relación con dicho sustento y con los objetivos del estudio.

Conclusiones

Se llega a la conclusión de que la evaluación docente señala en promedio profesores con un desempeño medio en la mayoría de las competencias excepto en las competencias 1 y 8 que corresponden a la formación docente y a la participación en proyectos de la escuela, lo cual requiere de observación más puntual en una siguiente investigación. En éste sentido se propone a las autoridades del SEMS, U de G y de

la Preparatoria que se fortalezcan los programas de formación, se aperturen cursos en los intersemestrales y se promuevan en la plantilla docente, a fin de mejorar en la competencia 1.

Hace falta involucrar a los docentes en proyectos de la escuela y mejorar así la competencia 8.

Se concluye de acuerdo a éstos resultados que ni el grado académico ni la acreditación o certificación son factores que incidan en la práctica docente, queda pendiente profundizar en estos aspectos para futuras investigaciones.

En cuanto a los indicadores para el SNB se concluye que la plantilla docente a éste momento si cubre el requisito solicitado para ingresar al nivel III ya que se cuenta con más el 33% de los grupos-asignatura del plan de estudios impartido por docentes que han concluido satisfactoriamente un programa de certificación docente, sin embargo hace falta revisar los perfiles y la idoneidad, así como los requisitos de la infraestructura.

Se contempla que con los resultados obtenidos el colegio departamental pueda realizar el plan para mejorar dichos indicadores, entre los que se pueden encontrar:

Mayor difusión de las convocatorias para participar en el ECODEMS

Realización de un censo de la planta docente y de otras áreas de la Escuela.

Revisión de los perfiles docentes y adecuación de las Unidades de Aprendizaje que imparte.

Mayor apertura de cursos disciplinares para fortalecer la competencia 1 que se presentó con necesidad de mejorar.

Para fortalecer la competencia 8 involucrar a los docentes en los proyectos de escuela.

Mayor difusión de lo que son las competencias docentes tanto con los docentes como con los alumnos.

Realización de la co-evaluación para fortalecer el trabajo del docente en el aula.

Establecimiento de un comité de la plantilla docente y coordinación académica para lograr la meta.

En cuanto a las necesidades percibidas, se observó que los docentes solicitan más apoyos tecnológicos, además de oportunidades para capacitación.

Se cumplieron los objetivos y se logró un acercamiento a la evaluación docente desde aspectos cuantitativos y cualitativos.

Referencias

ACUERDO 447. Por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5066425&fecha=29/10/2008

Bisquerra R. (1989). Métodos de investigación educativa. Guía práctica. Barcelona, CEAC.

Centra, J. (1993). Reflective faculty evaluation: enhancing teaching and determining faculty effectiveness. San Francisco: The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series.

COPEMS (2012) Manual para evaluar planteles que solicitan ingresar al Sistema Nacional de Bachillerato. Aprobado por el Comité Directivo del SNB en su 4ª Sesión Ordinaria del 23 agosto de 2012 Vigente a partir del 6 de septiembre de 2012. Recuperado de <http://www.copeems.mx/docs/Manual3-270613-V7.pdf>

Diker, G. y Terigi, F. (2005). La formación de maestros y profesores: hoja de ruta. Barcelona: Buenos Aires

García-Cabrero, Loredo, Luna, Pérez, Reyes, Rigo y Rueda (2004) "Algunas consideraciones sobre los aspectos teóricos involucrados en la evaluación de la docencia" en la evaluación de la docencia de la Universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional. México: UNAM- CESU/Plaza y Valdés. http://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/mrueda/Conzuelo2011_Tesis.pdf