

La mejora del desempeño evaluativo docente: Enfoque de competencias para la innovación educativa

Ruth Cordero Bencomo

ENSE "Profr. Moisés Sáenz Garza" Modalidad Mixta, Monterrey N.L.
Calle 8, No. 103, Col. Jard. de Anáhuac, San Nicolás de los Garza, N.L.

Teléfono particular: 8183538313, celular 8115999910.

Correo electrónico: ruthcordero1@yahoo.com

Resumen

Las competencias docentes para la innovación educativa son el sustento de la investigación La Mejora del Desempeño Evaluativo Docente de los catedráticos de la Licenciatura en Educación Secundaria de la ENSE "Profr. Moisés Sáenz Garza", modalidad mixta, en Monterrey, N.L., ciclo escolar 2009-2010, un estudio de caso, investigación evaluativa cuasiexperimental con intervención y metodología cuantitativa y cualitativa. La primera fase es exploratoria descriptiva, el objetivo es identificar el estado actual del desempeño evaluativo de los profesores de educación normal para detectar fortalezas y áreas de oportunidad y posteriormente diseñar, ejecutar y evaluar una propuesta sistémica de acciones de mejora. Se aplica un cuestionario con criterio de universalidad a 156 docentes, considerando la organización interna de líneas curriculares en sus 4 áreas y sus respectivas 24 academias docentes. Los resultados señalan la problemática asociada a los recursos del desempeño evaluativo docente en ocho dimensiones, además de, características personales del docente, indicadores institucionales, logros, limitaciones sobre los aspectos teóricos y praxis evaluativa; se aporta opinión sobre el desempeño evaluativo desde el punto de vista del docente como agente del proceso y se da importancia a la evaluación como piedra angular para el cambio.

Palabras clave: Desempeño docente, Desempeño evaluativo docente, Evaluación formativa, Competencias docentes, Innovación educativa.

Abstract

The teacher competencies for the educational innovation are sustenance of the investigation La Mejora del Desempeño Evaluativo Docente (The Improvement of Teacher Performance Evaluative) of the professors of the Bachelor of Secondary Education at the ENSE "Profr. Moisés Sáenz Garza", mixed modality, in Monterrey, N.L., school cycle 2009-2010; is case study and research, quasiexperimental evaluative, with intervention, quantitative and qualitative methodology. The first phase is descriptive exploratory, the objective is to identify current condition of the teacher performance evaluative to detect strengths and needs, and later to design, execute and evaluate a systemic proposal, improvement actions. A questionnaire is applied by criterion of universality to 156 teachers, is considered the internal organization of curricular lines in their 4 areas and their respective 24 educational academies. The outcome indicates the problematic associated with the resources of the evaluative performance in eight dimensions, in addition to, personal characteristics of the teacher, institutional indicators, achievements, limitations on the theoretical aspects and the evaluative practice; opinion about the evaluative performance is provided from the point of view of the teacher as agent of the process and is given the importance to the evaluation as angular stone for the change.

Key words: Teacher performance, Teacher performance evaluative, Formative evaluation, Teacher competencies, Educational innovation.

Introducción

El desarrollo profesional es la forma en que los docentes han adquirido a través de su trayectoria profesional altos niveles de competencia, ese proceso incluye diversos elementos: la metacognición del crecimiento personal, el desarrollo de la función, la implicación de su accionar en el entorno institucional, el recorrido hecho por la profesión. El paso abarca la formación inicial, el ingreso a la profesión, la formación continua, la

formación permanente entre iguales, el autoaprendizaje, así se garantiza, según Robalino (2007, citado en Tejada, 2009), el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, éticas y técnicas insertas en una estructura profesional en permanente construcción.

Se define competencia como:

Un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional, definibles en la acción, donde la experiencia se muestra como ineludible y el contexto es clave...Estamos apuntando en la dirección del análisis y solución de problemas en un contexto particular en el que a partir de dicho análisis (y para el mismo) se movilizan pertinentemente todos los recursos (saberes) que dispone el individuo para resolver eficazmente el problema dado (Tejada, 1999, p.27).

Para que el docente trabaje con un enfoque basado en competencias, conviene analizar qué tan competente es el mismo docente para hacerlo y cuáles son los recursos que pone en juego, ya que las competencias sólo son definibles en la acción (Tejada, 2002, 2005, 2009), además de investigar, dar seguimiento y evaluar; poner énfasis en la detección de fortalezas y áreas de oportunidad y hacer las adaptaciones necesarias para mejorar el servicio que se realiza.

Independientemente de que en algunos países como Chile, Colombia y España, entre otros, posean modelos de carrera profesional basados en competencias con un soporte sistemático evaluativo formal y con otorgamiento de estímulos económicos para el nivel en que se ubican, es importante explorar, qué sucede de manera interna al respecto en una institución.

Para evaluar el desarrollo profesional en un momento determinado es necesario enfocarse en el desempeño docente, es decir, valorar el cumplimiento de la función y responsabilidad del cargo y el logro de resultados derivados del conjunto de competencias involucradas de manera intencional en su labor profesional. Cerda (2000) manifiesta que el desempeño docente como objeto de evaluación se enfoca en la apreciación del desenvolvimiento del individuo en el cargo y la identificación de su potencial de desarrollo y que para evaluarlo es preciso definir anticipadamente los estándares, indicadores, patrones o perfiles que lo caracterizan.

La evaluación de la labor docente puede resaltar la importancia y complejidad de las actividades relacionadas con el cumplimiento de la función docente en la universidad, así como reconocer que su evaluación es un tema poco desarrollado en el contexto nacional y menos aún reconocido directamente en las políticas de evaluación y los contextos institucionales (Canales y Luna, 2003; Canales y Gilio, 2008, citado en Rueda 2008a, p.4).

Son varios los aspectos que se pueden indagar del desempeño docente, no obstante, no se le ha dado el énfasis requerido a nivel general y menos aún, de manera específica, a investigaciones que tengan como eje rector las competencias involucradas en el desempeño evaluativo docente en diversos contextos institucionales y niveles educativos. Surge el interés de explorar esta temática por su importancia, incidencia en la formación de los estudiantes y por la necesidad de hacer una revisión exhaustiva al respecto.

El escenario de acción es el de las normales, específicamente de la Licenciatura de Educación Secundaria, Modalidad Mixta en la ENSE Profr. Moisés Sáenz Garza. La primera fase llevada a cabo es exploratoria descriptiva, el objetivo es identificar el estado actual del desempeño evaluativo de los profesores de educación normal y lo que sucede en el entorno institucional en este rubro para elaborar un diagnóstico de necesidades y

tomar decisiones al respecto que permitan posteriormente, realizar las tres fases siguientes que incluyen: diseñar, ejecutar y evaluar una propuesta sistémica de mejoramiento; la hipótesis que orienta el estudio es que la ejecución de esa propuesta sistémica de evaluación influye en la mejora del desempeño evaluativo del docente en la ENSE.

La metodología usada es cuantitativa y cualitativa, para efecto de la primera fase mediante la técnica de encuesta y una guía estructurada en 5 apartados, se usa el cuestionario con escalas de tipo Likert, se segmenta en dos partes buscando la viabilidad y validez de su aplicación; el instrumento 1 que se aplica a 83 docentes y el instrumento 2 a 73 docentes; el criterio utilizado es de universalidad hacia un total de 156 docentes que impartieron cátedra en los semestres 1°, 3°, 5°, 7°, 9° y 11° ; se considera la organización interna de líneas curriculares en sus 4 áreas y sus respectivas academias docentes: Didáctica Metodológica (3), Acercamiento a la Práctica Docente (7), Psicopedagógica (5), De Especialidad (9), haciendo un total de 24 academias.

Los cinco bloques base del instrumento para obtener resultados son los siguientes:

1. Caracterización de datos generales de los docentes.
2. Características generales del desempeño evaluativo docente con base en la Escala de Likert en 4 subapartados: de opinión, importancia, satisfacción y evaluación.
3. Necesidades y preferencias de necesidades de capacitación.
4. Características infraestructurales que crean ambientes favorables para capacitación.
5. Logros y áreas de oportunidad con elementos de los docentes sobre el tema de la evaluación.

Indicadores (Macro)

1. Desempeño evaluativo docente en 8 dimensiones y sus parámetros: Concepto de evaluación, Función, Importancia, Criterios de evaluación, Metodología de evaluación, Evaluación permanente, Gestión institucional, Evaluación educativa
2. Características personales del docente: Escolaridad (licenciatura, maestría, doctorado); Experiencia docente (noveles, mediana experiencia, mayor experiencia); Género; Edad.
3. Indicadores institucionales de la evaluación.
4. Relaciones entre líneas curriculares y la evaluación.

No se encontró en la literatura estudio alguno relacionado con la validación de un instrumento para medir necesidades de formación o actualización, de ahí la importancia de contar con uno que permita hacerlo. Con respecto a la validez del contenido como propiedad psicométrica del instrumento, se tomó en cuenta la bibliografía existente al elaborar los ítems, y se sometió el inventario a la opinión de un "grupo de expertos" para validar ambos instrumentos. Además se puso a consideración del colegiado de coordinadores académicos y de un grupo de docentes representantes de cada academia. Se revisó el contenido, el diseño, la amplitud, la congruencia entre los apartados: la coherencia entre los indicadores macro y los parámetros respectivos; la claridad, pertinencia y orientación positiva o negativa de los ítems y se hicieron las adecuaciones necesarias.

Asimismo, para localizar las observaciones atípicas, se realizó un análisis gráfico con el procedimiento PROXSCAL de SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Para verificar la fiabilidad o consistencia del inventario, se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach. Se realizó un análisis factorial confirmatorio de la escala, utilizando el software LISREL sobre la matriz de correlaciones de los ítems originales, se usaron tres medidas de ajuste absoluto y tres medidas de ajuste incremental y los valores fueron comparados con el valor de aceptación de cada uno de ellos. Para el instrumento uno se obtuvo el

93.5% y para el dos, un 91.3%, debido a la variabilidad de los resultados con el instrumento de medición y a la varianza verdadera de las respuestas obtenidas por los docentes que contestaron el inventario y el resto debido al error de medición. Por consiguiente ambos instrumentos son altamente confiables.

Se complementará la obtención de información usando el principio de multivariedad y triangulación instrumental, con entrevistas estructuradas dirigidas a docentes y coordinadores académicos, un cuestionario para alumnos y el análisis de registros de observaciones de las visitas a los grupos por parte de los coordinadores académicos.

Los resultados obtenidos señalan que la planta de formadores de docentes está compuesta por el 58% de género masculino y el 42% de femenino. Las edades se agrupan en 4 bloques, el primero es de 21 al 30 años y es grupo con menor porcentaje un 9%, en contraste con casi el 40% que agrupa las edades de 41 a 50 años; el resto entre 31 y 40 años y otro grupo de más de 50 años. Al realizar dos subgrupos, los menores de 40 años y los mayores de esa edad, los primeros representan una tercera parte y el resto casi el 65% de los docentes, lo cual manifiesta que la mayoría de planta docente son mayores de 40 años.

El programa de la Licenciatura está organizado en 4 líneas curriculares que abarcan a las diferentes asignaturas, el mayor número de docentes con un 40% pertenece a la de Especialidad, los de Acercamiento a la Práctica Docente son un 29%, la Psicopedagógica tiene un 30% y la Didáctica metodológica es la de menor porcentaje con un 19%.

Al analizar los datos de la información obtenida y la ponderación de resultados, en relación a las 8 dimensiones del desempeño evaluativo docente, las necesidades más evidentes se relacionan con:

1. El conocimiento y la capacidad para llevar a cabo la evaluación educativa.
2. La sistematización del trabajo que se realiza en la institución en relación al desempeño evaluativo docente.
3. Realizar una evaluación permanente formativa.
4. Desarrollar una metodología de la evaluación de manera adecuada.

Los temas que se consideran áreas de oportunidad y en los que se tendría que capacitar para mejorar el desempeño evaluativo y validar los seminarios que abarquen talleres, grupos de discusión, seguimiento y evaluación de expertos serían:

1. Teorías y enfoques evaluativos
2. Diseño de instrumentos y rúbricas de evaluación
3. Acciones de mejora continua del desempeño evaluativo
4. Evaluación del aprendizaje
5. Validez y confiabilidad de la evaluación

Los docentes consideran importante en primer lugar conocer las orientaciones sobre evaluación del plan y programas de estudio de la Licenciatura en Educación Secundaria; saber diseñar instrumentos de evaluación; utilizar información derivada de la evaluación para realizar ajustes en el proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo, no consideran prioritarios otros aspectos que son importantes y que pueden modificar el paradigma que ha prevalecido al evaluar, como: poseer una visión del concepto de medida orientado a los criterios de logro; interpretar y utilizar a la evaluación como herramienta investigativa; realizar tablas de validación de exámenes que lleven un eje transversal de los propósitos del programa, contenidos, rasgos a desarrollar del perfil de egreso e indicadores; tomar como referencia los modelos orientados hacia la mejora continua del desempeño evaluativo.

Llama la atención que los docentes de la Línea Curricular de Especialidad consideran una importante en primer lugar realizar una autoevaluación del desempeño evaluativo y los de la Línea Psicopedagógica demandan conocer las actividades asociadas a la evaluación que desarrolla la institución. Lo cual demuestra que existe interés por estar al tanto de sus posibilidades y de lo que está sucediendo en el contexto institucional con respecto al tema abordado.

Se concluye que innovar, formar e investigar son tres aspectos considerados para avanzar hacia el cambio y están contemplados como sustento de esta investigación en sus diversas fases. El desempeño evaluativo docente es un aspecto que se ha descuidado y en el que falta mucho por investigar y avanzar. Se requiere cambiar una cultura de evaluación tradicional vinculada a la medida y pasar del “saber” y “saber hacer descontextualizado” al “saber ser” y “saber estar”. Los resultados de la aplicación de la primera fase exploratoria descriptiva dejan evidencia de las fortalezas y limitaciones de los docentes, sobre todo plasman sus necesidades y están conscientes que se requiere mejorar, están abiertos a participar en procesos de capacitación que permitan ser más competentes en esta tarea, integrando conocimientos experienciales y prácticas. Asimismo se permean diferencias según la academia a la cual se pertenece, a la línea curricular y se denotan insuficiencias específicas. Al realizar el diagnóstico de necesidades, además de, capacitar, orientar y asesorar para eliminar deficiencias y desarrollar las competencias que sustentan el desempeño evaluativo docente, se pueden aumentar las capacidades y por ende ser más competente y conformar un mejor sistema que incida en la formación de normalistas, un modelo vicario para que el nuevo profesional a su vez sea más competente en su desempeño evaluativo.

Referencias

- Cerda, H. (2000). *La evaluación como experiencia total*. Santafé de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- ENSE, (2005). *Licenciatura en Educación Secundaria. Plan 1999*. Recuperado en <http://www.normalsuperior.com.mx/ens/files/html/default/download/mixta.pdf> (30 de julio, 2010).
- Rueda, M. (2008a). La Evaluación del Desempeño Docente en las Universidades Públicas de México. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, Volumen 1, Núm. 3. pp. 2-17. Recuperado en http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art1.pdf (3 de agosto, 2010).
- Rueda, M. (2008b). (Coord.) *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: ISUE
- SEP (2007). *Programa de Mejoramiento Institucional de las Escuelas Normales Públicas*, Recuperado en: <http://normalista.ilce.edu.mx/normalista/promin/2fin.htm> (31 de julio, 2010).
- Tejada, J. (1999) Acerca de las competencias profesionales II, *Herramientas*, 57, pp. 8-14.
- Tejada, J. (2002). La formación de formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación. *Educar*, 30, pp. 91-118.
- Tejada, J. (2005) “El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo.” *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 7. Recuperado en <http://redie.uabc.mx/vo7no2/contenido-tejada.html>. (1 de agosto, 2010).

Tejada, J. (2009). Evaluación del desarrollo profesional docente basado en competencias. Barcelona España: (en impresión).