



Universidad Autónoma de Chihuahua
Facultad de Contaduría y Administración

La Evaluación al Docente de la Universidad
Autónoma de Chihuahua.

Mitos y realidades.

Temática: Evaluación del aprendizaje, del desempeño docente la investigación
y la vinculación

Autores:

Socorro Aída Morales Macías (*)

Juan O’Gorman 1401, Chihuahua, Chih.

Asmorales@uach.mx Tel. 614-488-3981

Jaime Rodríguez Pérez (*)

Juan O’Gorman No. 1401, Chihuahua, Chih.

jarodrig@uach.mx Tel. 614-488-3981

Chihuahua, Chih., Mayo 2011

Contenido

RESUMEN	1
Objetivo General	2
Objetivos específicos	2
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	2
INTRODUCCIÓN	3
ANTECEDENTES	3
MARCO TEÓRICO	4
ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL DOCENTE	5
JUSTIFICACIÓN	12
HIPÓTESIS	13
METODOLOGÍA	13
RESULTADOS	14
CONCLUSIONES	20
BIBLIOGRAFÍA	21

RESUMEN

Este estudio permite demostrar que la evaluación institucional en la educación superior constituye una necesidad cada vez más urgente y con mayor nivel de participación de los distintos actores de la comunidad educativa, entendida ésta como el conjunto de directivos, profesores, estudiantes, trabajadores y organismos sindicales armónicamente integrados, articulados, estimulados y apoyados en su contexto social, en beneficio de las transformaciones actuales y futuras de la educación. Se destacan entre los elementos más significativos, la necesidad de promover, no sólo los mecanismos e instrumentos de control y garantía de calidad, sino de promoción y fomento de procesos de mejora continua, tanto en calidad como en pertinencia, para lograr la mejora de la educación superior. Se asume que la evaluación institucional tiene una base pedagógica y social y que por ende, significa un paso adelante en comparación con otras posiciones teóricas existentes. Se analizaron las evaluaciones a los catedráticos de la Universidad Autónoma de Chihuahua en el semestre Agosto Diciembre de 2010, obteniéndose datos que demuestran la falta de congruencia entre las respuestas de los alumnos y las proporcionadas por los catedráticos, lo que lleva a inferir que o existe simulación por los catedráticos o los alumnos nos proporcionan elementos suficientes para que los directivos de las Unidades Académicas tomen medidas pertinentes de corrección. Así mismo, de la información mencionada se infiere que quienes aceptan las evaluaciones académicas, lo hacen con el objeto de obtener beneficios como puede ser el Sistema Nacional de Investigadores, Programa de Mejoramiento del Profesorado o Estímulos al Desempeño Docente.

Palabras clave: Evaluación Institucional, Comunidad educativa, Educación superior.

OBJETIVOS

Objetivo General

Evaluación al docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Objetivos específicos

1. Analizar las causas más recurrentes por las que los docentes se niegan a ser evaluados.
2. Identificar si las razones por las que los docentes aceptan las evaluaciones, son por los beneficios económicos que reciben (SNI, PROMEP, ESDEPED, etc.)
3. Revisar la evaluación que se aplica a los docentes de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
4. Valorar el instrumento aplicable a los catedráticos.
5. Determinar la utilización que se da a los datos obtenidos.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Por qué los docentes, de cualquier nivel de enseñanza se oponen a la realización de evaluaciones a su desempeño?
- ¿Las evaluaciones al desempeño, solamente son aplicables a los alumnos y por consiguiente los docentes se encuentran exentos de cualquier evaluación?
- ¿Las evaluaciones no cumplen con la finalidad de determinar las necesidades de capacitación y por ende de mejora de la actividad del docente?

Los docentes, independientemente del nivel educativo en que se desempeñan, ante la posibilidad de que se les aplique una evaluación a su desempeño, ofrecen una resistencia a ultranza, al grado de que llegan incluso a solicitar a los diferentes órganos, incluyendo los sindicatos la suspensión del procedimiento.

La realización de las evaluaciones académicas se ha convertido en proceso encaminado a mejorar la gestión educativa; la mayoría de los docentes la consideran como una agresión a su desempeño, un cuestionamiento a su capacidad o una forma velada de iniciar un proceso administrativo en su contra.

Lo anterior los lleva a oponerse a cualquier medio de evaluación a su desempeño, independientemente de los beneficios para mejorar su metodología de enseñanza, su desempeño frente al grupo, aprender nuevas técnicas de enseñanza, etc.

Debido a lo anterior es importante conocer las deficiencias, beneficios y en su caso las oportunidades de mejora que presentan los instrumentos de evaluación aplicables en las Instituciones de Educación Superior a sus docentes.

INTRODUCCIÓN

La preocupación por la calidad de educación en las Instituciones educativas, entre ellas las universidades, ha hecho que sea objeto de estudio de múltiples investigaciones. En respuesta a esto, se debe enfrentar el reto en la educación superior, referente al desarrollo de un sistema de evaluación que posibilite el mejoramiento de la calidad, en búsqueda de la excelencia de la nueva universidad.

Para ello es indispensable contar con propuestas teórico metodológicas que permitan a las instituciones educativas, en correspondencia con su misión, buscar transformaciones cualitativas, tomar las medidas necesarias, donde se detecten dificultades e impulsar el trabajo en las diferentes esferas del quehacer universitario.

La evaluación institucional debe ser objeto de un profundo análisis y valoración, que permita alcanzar la comprensión de su verdadero significado: ser una universidad moderna. En este estudio se logró evidenciar que las autoevaluaciones no han sido suficientes para determinar la calidad del trabajo del docente y así tomar las medidas oportunas que permitan mejorarlo, ya que la resistencia original, se ha convertido en ocasiones en simulación del docente o utilizada para beneficios no académicos. Se detectó que en algunos casos la evaluación del alumno y la autoevaluación del docente difieren sustancialmente. Se deben buscar los medios para lograr que ambas evaluaciones sean coincidentes; esto significaría que se está logrando el objetivo planeado al instaurar un sistema de medición del desempeño del docente.

ANTECEDENTES

La evaluación al desempeño de los profesores inicia a principios del siglo XIX y desde entonces ha sido especialmente controvertida. Desde la década de los 80's del siglo pasado, con la

generalización de las evaluaciones al desempeño tanto de los maestros como los alumnos, las críticas se han centrado con mayor frecuencia en los aspectos prácticos de las mismas, fundamentalmente en comportamiento de los profesores; es decir, la tarea de observación se limita a aquellas conductas claramente observables por los evaluadores. Calificarlos de esta manera no tiene mayor trascendencia en el proceso enseñanza aprendizaje, ya que no se toma en cuenta el contexto del aula como parte de la evaluación.

En muchos países latinoamericanos dice Valdez (2009) se cometen básicamente dos errores; el primero se refiere a la ligereza de los evaluadores al sobrestimar a los sujetos que juzgan. Constantemente se les aplican los puntajes más altos, por lo que claramente supera la distribución normal esperada por quienes supervisan las evaluaciones y los Directores de las unidades académicas no se atreven a descalificarlas, sino solo en casos muy excepcionales.

El segundo error lo representa el llamado “efecto de halo”, consistente en que el evaluador, durante el período a evaluar se forma una opinión global del evaluado y a partir de ella, le asigna sus puntos en los diferentes aspectos. O sea, no se evalúa cada aspecto ya que no se analiza con detalle y objetividad.

MARCO TEÓRICO

Cuando se decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que se debe hacer es “¿para qué evaluar?”, por lo que se pueden mencionar tres razones fundamentales: por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo, por los efectos secundarios que puede provocar y por problemas éticos.

Los profesores en principio se resisten a ser evaluados, por desinformación o la existencia de información sesgada, generado en ellos inquietudes y especulaciones erróneas, provocando protestas y resistencia activa, tanto de ellos como de sus organizaciones sindicales y profesionales, abortando lo que puede ser un útil proceso de mejora.

Por otro lado, una evaluación al desempeño mal planteada o mal ejecutada, puede resultar más perjudicial que benéfica para el desarrollo y aprendizaje de profesores y estudiantes. Si el docente siente que se pone en peligro su estabilidad laboral y profesional, tiende a comportarse y actuar de tal forma, que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y los que ello implique. Cuando el docente está actuando de una manera diferente a la cotidiana “por quedar bien”, conducta asumida por la necesidad de la evaluación al

desempeño, no supone una mejora la calidad de la enseñanza, sino un trabajo fingido, que redundará en acciones no deseadas o distorsionadas en la educación.

Lo anterior nos lleva a enfrentar un problema ético muy grave; por un lado, el derecho de los docentes a la privacidad y por otro, el derecho del público a saber de su capacidad. Esto quiere decir que se debe compaginar la privacidad del profesor y la conveniencia de que los estudiantes sean informados sobre algo que les interesa directamente; o sea, saber cómo se desempeña el profesor en el aula y la calidad de la información y su forma de trasmitirla a los alumnos. La solución del problema no está en adoptar una salida extrema, sino reconocer al proceso enseñanza aprendizaje como responsabilidad común del profesor y el estudiante, que ha de redundar en transformar la relación entre ambos, en una comunidad de aprendizaje.

A partir de ello, la relación entre los actores de la educación se convierte en una evaluación de la actuación en el ámbito del aula, donde las responsabilidades y actuaciones son compartidas, llevándolos a la necesidad de precisar que funciones debe cumplir el profesor y cuales el estudiante.

Es de suma importancia concientizar al profesor, de que el principal objetivo de la evaluación al docente, es determinar sus cualidades profesionales, preparación y rendimiento, por lo que la aplicación práctica del sistema de evaluación del desempeño es imprescindible.

ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL DOCENTE

Respecto del aprendizaje de los alumnos, el Colectivo de autores cubanos (1997), lo definen como el proceso en el cual el educando bajo la dirección directa o indirecta del maestro, en una situación especialmente estructurada, es formado individual y socialmente, desarrollando las capacidades, hábitos y habilidades que le permiten apropiarse de la cultura; así como obtener los medios para conocerla y enriquecerla. En el proceso de apropiación, se van formando también los sentimientos, intereses, motivos de conducta y valores; es decir, se desarrollan simultáneamente todas las esferas de la personalidad.

Las actividades que todo profesional de la educación, a cualquier nivel (preescolar, primaria, media, media superior, profesional o de posgrado) debe cumplir son las siguientes:

- Función instructiva-informativa; en que el profesor dote a los alumnos de los conocimientos fundamentales de las diferentes asignaturas que importe. En las condiciones actuales, el cumplimiento de esta función se complica, pues el maestro debe

elegir los elementos técnicos y bibliográficos adecuados y decidir cuándo utilizar unos y cuando otros.

- Función educativa; presente en todo momento ya que se desarrolla a lo largo del proceso educativo y abarca la transformación del estudiante de manera integral.
- Función orientadora; consiste en formar en los estudiantes las relaciones hacia la realidad objetiva y hacia el medio en que se desarrolla; esta función crea los valores sociales en el contexto que viven, ejerce una gran influencia sobre la esfera intelectual y moral de los alumnos y los guía a las ideas de libertad y patriotismo.
- Función desarrolladora; tiene la finalidad de potenciar las capacidades creadoras de los alumnos. En ella se expresa la integración entre la enseñanza y la educación, misma que exige del docente la habilidad para conocer la capacidad de los alumnos para el estudio, determinar lo que pueden hacer, etc.
- Función investigadora; exige un enfoque científico hacia los fenómenos pedagógicos, habilidades para plantearse hipótesis, capacidad de análisis de la experiencia propia y de los demás maestros, hábitos de estudio y trabajo con la literatura científica.
- Función movilizadora; busca el logro de una correcta actitud de los alumnos, hacia el estudio y el trabajo, así como los motivos para mantener una conducta adecuada en la escuela y en la vida. (Kamarov, 1980)

Beneficios de la evaluación al desempeño del docente

La evaluación educativa es una forma particular de investigación pedagógica, dirigida a monitorear la marcha de los aspectos esenciales del funcionamiento del sistema educativo en todos los países. Se apoya en la utilización de datos válidos y confiables, que una vez procesados y analizados científicamente, permiten emitir juicios de valor y recomendaciones para impulsar procesos de perfeccionamiento y mejora.

La evaluación proporciona resultados sobre la formación individual del estudiante, el desempeño del docente y el beneficio social del aprendizaje, tendiente a certificar la calidad de los futuros profesionistas. (Torres, 2009)

No solo es indispensable el manejo de los datos obtenidos y el registro de estos, permite elaborar juicios y conclusiones de problemas específicos y las posibles causas que lo determinan; ello requiere de la búsqueda de información y el empleo de instrumentos adecuados para lograr el

éxito (Arias, 2001). Sin embargo, un componente esencial del proceso de enseñanza que parte de la definición misma de los objetivos y concluye con la determinación de la eficiencia del proceso, permitirá valorar la actividad del docente y el resultado logrado por el estudiante. (Colectivo de autores, 2002)

MEJORAR LA ENSEÑANZA

La evaluación representa un desarrollo educativo permanente, que ayuda al profesor a aceptar las evaluaciones tradicionales, por aquellas que representen un mayor análisis de las actividades de desarrollo profesional. Al unificar de manera eficaz el desarrollo del docente con una evaluación en la que no se presenten simulaciones, habrá mayor eficacia en su trabajo.

La evaluación educativa no es fruto del deseo y la voluntad arbitraria de un grupo de profesionales, sino una demanda ineludible de la práctica educativa. La evaluación, teórica y prácticamente, responde a la necesidad de monitorear la marcha del sistema educativo, puesto que se debe dar respuesta al compromiso social del docente, de proporcionar un servicio educativo de calidad.

De acuerdo con las legislaciones universitarias y los preceptos políticos del país, es necesario desarrollar procesos sistemáticos de monitoreo, de evaluación del sistema educativo aplicable, con la finalidad de elevar la calidad y equidad del servicio educativo. Esto presupone la existencia de profesionales encargados de conducir estos procesos, así como el desarrollo de instrumentos de formación, estudio y obtención de conocimientos que los oriente.

Pertinencia de los conocimientos transmitidos

La preocupación de los profesores no debe estar dirigida a la evaluación, sino al desarrollo del estudiante; por ello, teniendo en cuenta que no todo se puede corregir, es necesario centrar la atención en los errores más comunes, relacionados con los conocimientos básicos y los conocimientos nuevos del nivel en que se encuentre; para esto se recomienda tener en cuenta:

- Prestar atención a los errores que estén dentro del marco del nivel en que se está trabajando,
- Que haya claridad de los objetivos y los contenidos de la materia a tratar,
- Estructurar una lista de los errores que el estudiante en ese nivel, debe prestar atención,

- Determinar los errores que se arrastran de niveles anteriores y que no representan siempre los mayores obstáculos para el desarrollo del aprendizaje y
- Los niveles que se arrastran de niveles anteriores, nos dan información sobre cuáles son las reglas que no se han sistematizado y las características de la materia, que constituyen un obstáculo en los estudiantes.

Con esta información, el profesor sabrá cuáles son los puntos débiles en los que tendrá que insistir.

En otro orden de ideas, el docente debe estar consciente de que ocupa el lugar de guía, que proporciona herramientas y estrategias que permiten al estudiante corregir los modelos que hasta el momento ha utilizado. El profesor no debe corregir los errores, hasta que el alumno se declare incapaz de identificarlos y corregirlos, ya que de lo contrario, estará siempre con la esperanza de que otros corrijan los errores por ellos.

Un aprendizaje con las características que exige la sociedad moderna, requiere una enseñanza desarrolladora, por lo que al respecto Valdez (2004) opina que las acciones que constituyen objeto de observación y análisis con respecto a las influencias del docente, se encuentran en correspondencia con el análisis funcional de su actividad pedagógica profesional. A partir de estas reflexiones se puede asegurar que las principales funciones que debe cumplir la actividad pedagógica profesional son la instructiva-informativa, la educativa, la función orientadora, la desarrolladora, la investigativa y la función movilizadora.

Otra acción que el profesor debe promover en sus alumnos es la estimulación del aprendizaje, cuando el docente destaca los progresos (pero también las deficiencias) que se producen en la actividad de estudio y sus resultados, teniendo como base el cumplimiento de sus tareas o durante la clase; acciones corresponden a la función desarrolladora de la actividad pedagógica del docente. Este comportamiento demuestra que es capaz de incitar, excitar y provocar el deseo de estudiar, aprender y hacerlo en forma correcta. El sistema de “aprender a aprender”, se presenta cuando el docente da sugerencias sobre como estudiar para aprender los contenidos escolares. En este caso el docente hace un conjunto de acciones útiles para aprender o explica cómo debe hacerse y porque.

Las mejores acciones de orientación, son aquellas que integran la actuación indispensable y una explicación satisfactoria, con una argumentación necesaria y suficiente, relacionada con un

diagnóstico. Este tipo de acciones están en concordancia con las funciones instructiva, formativa y desarrolladora de la actividad del docente.

Instrumentos de evaluación docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua

En nuestra institución se cuenta con dos instrumentos de evaluación a los docentes; el primero llamado “Autoevaluación docente” consta de diez módulos, con cuatro preguntas cada uno y el segundo denominado “Evaluación al docente” que deben contestar los alumnos antes de la conclusión del semestre, consta igualmente de diez módulos y cuatro pregunta en cada uno. La puntuación utilizada es la Escala de Liker.

Las preguntas en ambos instrumentos son las mismas, con la diferencia que en la autoevaluación están formuladas en afirmativo por el maestro y en el otro instrumento se redactaron en función de que el alumnos manifieste se la conducta la realizó el docente.

Blanco y Di Vora (1992) consideran que en una evaluación eficaz, se debe tener presente lo siguiente:

- * Selección y adecuación de los instrumentos, teniendo en cuenta las características de los sujetos a evaluar,
- * La evaluación es un proceso de valoración,
- * Partir de las potencialidades del estudiante y del docente,
- * Recopilación de informaciones relevantes, acerca del desarrollo anterior y actual y
- * La finalidad de la evaluación es determinar una respuesta educativa, que de acuerdo a los resultados, requiera el docente

Tomando en consideración lo anterior, resulta importante hacer algunos comentarios respecto del primer punto anterior ya que el instrumento de evaluación se aplica tanto a los alumnos de primer semestre como a los de noveno, a pesar de que su nivel de apreciación y conocimiento de los objetivos no son iguales; los primeros llegan de preparatoria con poca madurez, por lo que responden a la evaluación, de acuerdo a los resultados obtenidos en sus exámenes parciales, cuando el maestro en ocasiones les ha proporcionado promedios semestrales, y que puede darse el caso que estén reprobados o con pocas posibilidades de aprobar el semestre.

Respecto a que la evaluación es un proceso de valoración, se critica al instrumento el hecho de que las cuatro preguntas del módulo dos, relativo al estudio independiente, al cuestionar si el maestro utiliza métodos para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo del estudiante, si sus

actividades fortalecen actitudes independientes en el alumno, si resulta significativo y relevante lo aprendido en clase y si propicia la capacidad de reflexión, análisis y síntesis en los estudiantes. Se puede afirmar casi sin lugar a equivocarse, que el alumno difícilmente puede distinguir en qué consiste cada uno de los elementos planteados.

La misma opinión se podría aplicar a muchos otros de los planteamientos, como ocurre por ejemplo con las siguientes: Plantea problemas cuya solución requiere la participación de varias disciplinas; toma en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes para el aprendizaje de nuevos contenidos; utiliza métodos participativos y de investigación para discusiones en grupo; orienta la creatividad y el espíritu emprendedor para la generación de proyectos; actúa con ética sobre la diversidad de criterios de los estudiantes; muestra actitud propositiva en torno al trabajo en el aula; domina los contenidos de su materia; promueve el uso de bases de datos del Sistema Universitario de Bibliotecas Académicas (SUBA); entre muchos otros.

Así mismo, es altamente probable que el alumno conteste con la calificación más baja por la propia naturaleza del tema, los siguientes puntos: analiza con los estudiantes los criterios de evaluación; propicia el razonamiento y aprendizaje de los estudiantes su forma de evaluar; analiza con el grupo el resultado de la evaluación; considera en la evaluación criterios justos; revisa y entrega oportunamente el resultado de los exámenes y tareas. Toma en cuenta las propuestas de los estudiantes para el desarrollo de las actividades en grupo; integra los grupos de trabajo de manera apropiada; resulta significativo y relevante lo que aprendí en clase; utiliza métodos y técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.

Ahora bien, respecto a la autoevaluación, le son aplicables los comentarios vertidos al inicio de este trabajo, en el sentido de que si siente que el resultado de la evaluación puede poner en riesgo su estabilidad laboral, sus respuestas serán calificadas con la puntuación más alta en la mayoría de los rubros (si no en todos) con tal de “quedar bien con las autoridades”; lo anterior sería fácilmente comprobable si se analizan primero la evaluación realizada por los alumnos, los listados o reportes de la asistencia del docente, las actas de examen presentadas por el profesor, etc., a fin de demostrar que los datos proporcionados son falsos.

Evaluación con fines no académicos

Es de todos conocido que existen en el docente intereses no académicos, que los “motiva” a aceptar las evaluaciones institucionales, obligados por diferentes programas de gobierno como lo

son el Sistema Nacional de Investigadores (SIN), el Programa para el mejoramiento del profesorado (PROMEP) y/o el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), que otorga diferentes cantidades en dinero, dependiendo de la ubicación del docente en los diferentes niveles que cada uno de los programas citados contempla.

El SIN proporciona entre 3 y 14 salarios mínimos generales del Distrito Federal elevados al mes, según se ubique como Candidato a investigador, Investigador nacional Niveles I, II o III, o Investigador Nacional Emérito. Si bien es cierto a éste estímulo se le considera como una forma de premiar a aquellos docentes que aparte de la actividad académica realizan también acciones de investigación en beneficio de las instituciones en que se encuentran laborando, también no es menos cierto que en muchos de los casos se desatiende cuando no se abandona la verdadera misión del docente, que es la de estar frente a grupo.

PROMEP por su parte, establece estímulos a las Universidades de manera diferencial, tomando como parámetro la cantidad de docentes que obtienen el “Perfil deseable”, otorgado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) a los académicos de carrera con tiempo completo. Dicha secretaría divide las actividades profesionales en las siguientes áreas de análisis: Sociales y Administrativas, Políticas y Sociales, Salud, Ingenierías, Derecho, Economía y Educación y Humanidades.

Cumpliendo con lo establecido se le otorga al docente el “perfil deseable” y un apoyo económico único, cantidad que debe ser destinada a la adquisición de mobiliario y equipo, necesario para el desempeño de su función docente.

El Estímulo al Desempeño al Personal Docente, consiste en cumplir con tres áreas de la actividad docente, que son calidad, dedicación y permanencia. En la primera, se evalúan los puntos de Grado académico, que mínimo debe ser Maestría o Especialidad médica, Actualización docente, asistencia a eventos profesionales (congresos, simposios o seminarios), diplomados en el área disciplinar del docente; se consideran las evaluaciones realizadas por los alumnos y la autoridad académica al docente durante el año anterior, su porcentaje de asistencia durante el periodo escolar anual y la participación en la elaboración de materiales didácticos, guías o manuales de estudio y cursos o talleres extracurriculares impartidos.

En el rubro de investigación, se incluyen las investigaciones, publicaciones en revistas con arbitraje o indexadas, publicaciones de libros en editoriales nacionales e internacionales o de la propia universidad, publicaciones de memorias en extenso y revistas sin arbitraje, conferencias en

seminarios o congresos nacionales o internacionales, conferencias magistrales, recibir premios nacionales o internacionales de prestigio y participar en actividades de extensionismo. Las tutorías, dirección de tesis de licenciatura, maestría y doctorado, revisor de tesis y tesinas, asesorías a prestadores de servicio social o académicas a los alumnos, tutorías a los alumnos. La permanencia consiste en carga académica y años cumplidos como catedrático en la universidad. De lo anterior se desprende que estos estímulos tienen como base la evaluación al desempeño académico, lo que obliga a los catedráticos a realizarla, no con la finalidad de una superación en el ejercicio profesional de la actividad del profesor, sino en la mayoría de los casos, por acceder al estímulo.

JUSTIFICACIÓN

La finalidad más importante de una evaluación al docente es la de ofrecer un mejor desempeño a favor del estudiante, y con ello cumplir con el objetivo de que estos egresen mejor preparados para enfrentar los requerimientos que le exige un mundo globalizado y cada vez más competitivo. Los métodos de evaluación son históricos; en su mayoría se han utilizado para medir el rendimiento del trabajador en el ámbito empresarial; sin embargo por su importancia, las instituciones educativas han tomado como un elemento esencial, aplicarlo a los docentes y así mejorar su rendimiento.

Ubicando a las instituciones educativas en un proceso de transformación, revisión, rectificación y certificación, se requieren mecanismos para detectar las debilidades y fortalezas, debilidades y amenazas, a través de un proceso adecuado, por lo que la evaluación educativa acorde a la realidad existente en nuestras universidades, motiva analizar y plantear problemas como la resistencia y simulación de los docentes en su aplicación, así como las discusiones a favor o en contra en varios países del orbe.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, las evaluaciones al desempeño docente tienen objetivos no académicos, como puede ser el acceso a beneficios gubernamentales como ingresar al Sistema Nacional de Investigadores, Programa de Mejoramiento al Profesorado o Estímulos al Desempeño Docente y no en beneficio de los alumnos, como se dijo arriba.

HIPÓTESIS

General

La mayoría de los docentes conocen a importancia de las evaluaciones al desempeño docente.

Específicas

1. La mayoría de los docentes falsean datos de la autoevaluación porque saben que los resultados no tiene fines prácticos.
2. Los resultados de las evaluaciones al desempeño docente aplicadas a los profesores de la Universidad Autónoma de Chihuahua, tienen poca utilización los para fines que son creadas.
3. La mayoría de los catedráticos aceptan ser evaluados por los beneficios económicos que otorgan los programas gubernamentales.
4. Ciertas preguntas de los instrumentos de evaluación están redactadas de manera confusa, por lo que presentan dificultad a los estudiantes para su contestación por los alumnos.

METODOLOGÍA

Naturaleza:

La investigación fue de naturaleza mixta, toda vez que se analizaron elementos cuantitativos y cualitativos

Tipo de investigación:

Fue de carácter documental pues sólo se revisaron documentos sobre el tema tratado.

Forma:

Investigación descriptiva transeccional.

Modo:

Investigación de naturaleza mixta, ya que se utilizaron datos bibliográficos y se analizaron resultados de las evaluaciones y autoevaluaciones practicadas a los docentes de la Universidad Autónoma de Chihuahua, en el periodo Agosto a Diciembre de 2010.

Métodos de investigación:

Teórico deductivo, ya que con la información bibliográfica recopilada, se elabora las conclusiones, basadas en hechos y opiniones determinadas por los autores de la bibliografía consultada.

Técnicas de investigación:

Se recopilaron y analizaron documentos escritos por especialistas en pedagogía y métodos de evaluación docente y los resultados de la evaluación en el semestre agosto a diciembre de 2010, cuyo instrumento se agrega a este documento como anexo 1.

Técnicas auxiliares:

Se utilizó un programa Microsoft Word y Excel, para la elaboración del presente trabajo.

Universo:

Personal docente de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Unidad de análisis:

Catedráticos de la Universidad Autónoma de Chihuahua, laborando durante el periodo escolar de Agosto a Diciembre de 2011.

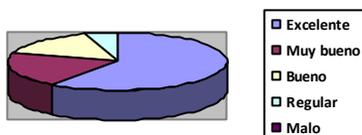
RESULTADOS

La evaluación docente en México se ha sobredimensionado, ya que se ha dirigido a las formas o como se evalúa. Se requiere señalar que las formas empleadas limitan en mayor o menor medida conocer la realidad, por lo que las decisiones que se tomen, pueden desvirtuar lo que existe, pues el resultado puede ser información parcial.

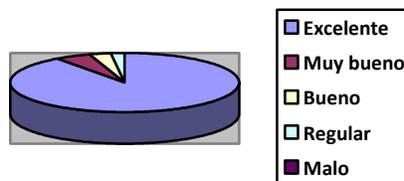
Los sistemas de evaluación están sujetos a políticas internas de la Institución, por lo que no podrán ser considerados neutrales. Los sistemas de evaluación son indispensables para mejorar la educación, aún cuando como opinan los autores citados en este documento, en vez de beneficiar pueden perjudicar a la educación.

Tomando en consideración la información recabada, respecto a la autoevaluación realizada por los docentes y la evaluación hecha por los alumnos en el período Agosto a Diciembre de 2010, se analizaron algunos puntos representativos considerados por los autores como significativos:

Gráfico 1. Presentó el programa del curso con el grupo en cuenta a objetivos, temas, métodos, evaluaciones



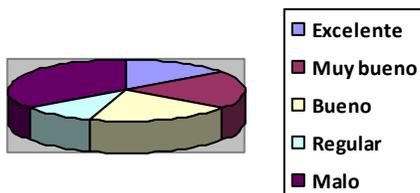
Respuestas de alumnos



Respuesta de los alumnos

Se observa la discrepancia por cuanto a este tema, ya que los docentes manifiestan en 90% presentar el programa temático a los alumnos, a la vez que éstos manifiestan que solo el 60% lo hizo, 35% consideró entre muy bueno y bueno el comportamiento y 5% regular. La discrepancia entre ambos es significativa.

Gráfico 2. Se utilizaron métodos y técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.



Respuestas de los alumnos



Respuestas de los Maestros

Nuevamente existe discrepancia entre ambas evaluaciones; en esta ocasión es de mayor relevancia, toda vez que 15% de los alumnos contestaron que si se utilizaron métodos y técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo, mientras que los docentes contestan en 80% que sí lo hacen y 20% lo catalogan como bueno; solo que los alumnos lo califican entre bueno (20%), regular (10%) y malo (35%).

Gráfico 3. Se propiciaron la reflexión, análisis y síntesis de los estudiantes.



Respuesta de los alumnos

Respuesta de los maestros

Respuestas más o menos congruentes, al establecer 95% de los maestros contra 80% de los alumnos en considerar excelente la conducta evaluada; 5% contra 10% como muy buena y 10% de los alumnos como buena. Se puede afirmar que la conducta se cumple para ambos evaluados.

Gráfico 4. Promovió cultura de trabajo en equipo y liderazgo



Respuesta de los alumnos

Respuesta de los docentes

A este respecto las opiniones son totalmente divergentes, ya que la mayoría de los maestros la consideran entre excelente (70%), muy bueno (10%) y bueno (15%), pero los estudiantes en su mayoría lo manifiestan como malo (50%) o regular (30%). Lo anterior puede deberse a que los alumnos normalmente se resisten a trabajar en equipo o esta actividad la confunden como división de trabajo.

Gráfico 5. Dominio de los contenidos de la materia.



Respuesta de alumnos

Respuesta de maestros

De las respuestas, se afirma que la percepción de los estudiantes es favorable por cuanto al desempeño de los maestros en el dominio de los contenidos temáticos; Coincidente con la opinión de los docentes quienes igualmente se consideran perfectamente capacitados para el desempeño de la cátedra que tienen asignada.

Gráfico 6. Promovió el uso de bases de datos del Sistema Universitario de Bibliotecas Académicas (SUBA)

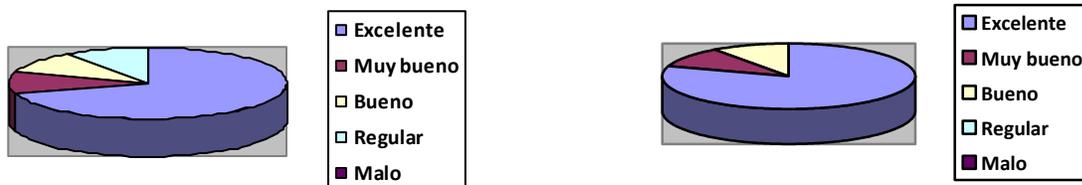


Respuesta de alumnos

Respuesta de los docentes

Los alumnos y los maestros de manera generalizada, aunque en diversos porcentajes, reconocen no utilizar o promover respectivamente el uso de las bases de datos existentes en el SUBA. Lo anterior es atribuible al desconocimiento de la existencia de estas herramientas digitales, ya que es poco difundida entre ambos gremios o se ignoran los procedimientos, claves o formas de acceder a ellas.

Gráfico 7. Inicio y término puntual de las clases

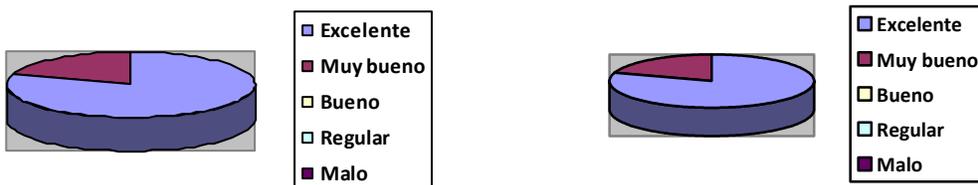


Respuesta de alumnos

Respuesta de maestros

Existe un consenso entre maestros y alumnos por cuanto el cumplimiento de horario por parte del catedrático, ya que los docentes lo ubican entre excelente y bueno; por parte de los estudiantes lo catalogan prácticamente igual; de donde se infiere que hay un buen cumplimiento en sus horarios de clase y por ende excelente utilización del tiempo destinado a la cátedra.

Gráfico 8. Cumplimiento del programa temático.



Respuesta de alumnos

Respuesta de docentes

Ambas opiniones coinciden en que se cumplió cabalmente con el programa temático de la materia impartida. Sin embargo, contrastándolo con el gráfico 1 genera cierta duda, ya que el 60% contestó que se le había entregado el temario y el porcentaje restante consideró la acción entre buena y regular, la respuesta de los alumnos genera duda de su validez.

Gráfico 9. Revisó y entregó oportunamente el resultado de exámenes y tareas



Respuesta de alumnos

Respuesta de docentes

Es unánime la opinión de los evaluados, de que el docente cumplió con la revisión y entrega de exámenes y tareas en tiempo, lo que igualmente demuestra el cumplimiento de los docentes en esta actividad importante en el proceso enseñanza aprendizaje.

Con base en la información anterior es posible determinar que la hipótesis uno es cierta, tomando en consideración las discrepancias encontradas entre las evaluaciones de los alumnos y las autoevaluaciones de los docentes. La hipótesis dos es igualmente cierta, ya que los maestros no toman con seriedad las autoevaluaciones, porque saben que no se aplica con fines prácticos. La hipótesis tres igualmente es cierta, ya que como se dijo durante el cuerpo de trabajo, la evaluación tiene la finalidad de determinar las áreas en que el docente está trabajando bien y aquellas en las que requiere refuerzo o modificación de actitudes y normalmente los resultados son relegados a un archivo y no a tomar las medidas pertinentes.

La hipótesis cuatro es cierta, ya que las evaluaciones interesan al docente, como requisito para acceder a los beneficios gubernamentales como SIN, PROMEP o ESDEPED entre otros. Finalmente, la hipótesis cinco es cierta; si bien no en su totalidad, las preguntas son confusas o no fácilmente comprensibles por los alumnos; por otro lado, al menos en nuestra Universidad, el instrumento de evaluación es el mismo para todas las Unidades Académicas, independientemente de que se cumplan con los supuestos a evaluar o no.

Es importante determinar que si bien es cierto existe resistencia de los docentes hacia las evaluaciones, esto ha ido cambiando favorablemente en los últimos años; el incremento se atribuye a que las evaluaciones han derivado en incentivos económicos para el docente, como por ejemplo los otorgados por el Sistema Nacional de Investigadores (SIN) que proporciona entre 3 y

14 salarios mínimos generales elevados al mes, según se ubique como Candidato a investigador, Investigador nacional Nivel I. II o III, o Investigador Nacional Emérito.

Lo mismo ocurre con el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) y el Programa de Estímulos al Desempeño del Docente, con hasta 14 salarios mínimos generales elevados al mes, según se ubiquen en los nueve niveles que califica.

Sin embargo, es de comentarse que este tipo de estímulos, a cambio de las evaluaciones docentes, han desvirtuado la actividad sustantiva de los docentes, toda vez que para lograr cumplir con los elementos que se califican se descuida el cumplimiento del profesor frente al grupo.

CONCLUSIONES

Si bien es cierto existe resistencia de los docentes hacia las evaluaciones, esto ha ido cambiando favorablemente en los últimos años; el incremento se atribuye a que las evaluaciones han derivado en incentivos económicos para el docente, como por ejemplo los otorgados por el Sistema Nacional de Investigadores (SIN) que proporciona entre 3 y 14 salarios mínimos generales elevados al mes, según se ubique como Candidato a investigador, Investigador nacional Nivel I. II o III, o Investigador Nacional Emérito.

Lo mismo ocurre con el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) y el Programa de Estímulos al Desempeño del Docente, con hasta 14 salarios mínimos generales elevados al mes, según se ubiquen en los nueve niveles que califica. Sin embargo, es de comentarse que este tipo de estímulos, a cambio de las evaluaciones docentes, han desvirtuado la actividad sustantiva de los docentes, toda vez que para lograr cumplir con los elementos que se califican se descuida el cumplimiento del profesor frente al grupo.

Se concluye que:

1. La evaluación al docente es fundamental para la buena marcha de cualquier institución educativa, por lo que se deben reforzar las medidas de concientización a los profesores, a fin de que las respuestas que proporcionen sean apegadas a la realidad y así estar en posibilidades de tomar las medidas pertinentes, en beneficio de todos los involucrados.
2. Si bien es cierto que los estímulos económicos benefician no sólo la economía de los profesores, también no es menos cierto que aún existe simulación de algunos de ellos, sobre todo, aquellos que no se ven beneficiados con el recurso.

3. Se deben diseñar los medios para evitar que para lograr los máximos niveles de los estímulos, se descuide la labor fundamental del profesor que invariablemente es la atención al estudiante. Esto redundará en el logro de la eficiencia académica de la institución, la mejor preparación de los alumnos, la satisfacción de los padres de familia y el desarrollo de nuestro país, que nos lo exige a cada uno de los que nos dedicamos a la noble labor de formar profesionistas en las diferentes disciplinas.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias Beatón G. 2001. Evaluación y diagnóstico en la educación y desarrollo desde el enfoque histórico-cultural. Sao Pable. Brasil. Editorial CROMOSETE.
- Blanco, Ernesto y Mercedes Di Vora. 1992. Evaluación del personal docente: guía para su desarrollo. Ediciones publicitarias. Carabobo, Venezuela.
- Colectivo de autores. 2002. Selección de temas psicopedagógicos. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.
- Kamarov, M. S. 1980. Problemas actuales del desarrollo de las investigaciones sociales concretas. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana, Cuba.
- León Roldán Teresa y Salazar Salazar, Maritza. 2011. La utilización de los resultados de la evaluación educativa. Editorial Educación Cubana. La Habana, Cuba.
- Torres Paúl et al. 2009. Sistema Cubano de evaluación de la calidad de la educación. I.C.C.P. La Habana, Cuba. (Resultado de una investigación)
- Valdez, Héctor. (2009). El desempeño del maestro y su evaluación. Editorial Pueblo y Educación. Santiago de Cuba, Cuba.
- Valdez, Héctor. 2004. Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo objetivo, preciso y desarrollador. Editorial ICCP. La Habana, Cuba.

ANEXOS

Instrumento de evaluación al personal docente de la Universidad Autónoma de Chihuahua.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA
Dirección Académica

Reporte de evaluación del ciclo escolar 2010-2/2-AGO/DIC

Facultad:

Maestro:

Fecha:

Página: 1

Dimensión	Reactivo	Calificación Promedio
001 DISEÑO DE LA DOCENCIA		4.75
.001 Presenté el programa del curso con el grupo en cuanto a objetivos, temas, método, evaluación. 002 Mencioné las competencias a desarrollar o adquirir durante el curso. 003 Llevé planeadas las actividades de mi clase. 004 Adecué el contenido del curso a las necesidades del entorno.		
002 ESTUDIO INDEPENDIENTE		5.00
.001 Utilicé métodos y técnicas para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo en los estudiantes. 002 Propuse actividades para el fortalecimiento de actitudes independientes en los estudiantes. 003 Proporcioné aprendizajes significativos o relevantes durante el curso. 004 Propicié la capacidad de reflexión, análisis y síntesis en los estudiantes.		
003 METODOLOGÍA DEL APRENDIZAJE		5.00
001 Promoví el uso de metodologías y técnicas de enseñanza. 002 Plantee problemas cuya solución requiere la participación de varias disciplinas. 003 Tomé en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes en el aprendizaje de nuevos contenidos. 004 Utilicé métodos participativos de investigación para discusiones en grupo:		
004 DESARROLLO DE COMPETENCIAS		5.00
001 Proporcioné estrategias adecuadas para la solución de problemas. 002 Orienté la creatividad y el espíritu emprendedor para la generación de proyectos. 003 Promoví la cultura de trabajo en equipo y liderazgo. 004 Fomenté actividades para la comunicación interpersonal.		
005 RELACIÓN EDUCATIVA		5.00
001 Generé un clima de confianza en la relación con el estudiante. 002 Mostré respeto hacia los valores, creencias y opiniones de los estudiantes. 003 Actué con ética sobre la diversidad de criterios de los estudiantes. 004 Mostré una actitud propositiva en torno al trabajo en el aula		
006 MANEJO DE CONTENIDOS		4.50
001 Utilicé técnicas didácticas adecuadas para la comprensión de los contenidos. 002 Analicé con los estudiantes la aplicación práctica de los contenidos de la materia 003 Dominé los contenidos de la materia. 004 Proporcioné valor agregado al contenido de la materia		
007 MEDIOS Y MATERIALES		4.50
001 Utilicé materiales (libros, guías) acordes a la materia. 002 Utilicé medios de apoyo a la docencia (retroproyector, video, computadora e infraestructura educativa). 003 Promoví el uso de bases de datos del Sistema Universitario de Bibliotecas Académicas (SUBA). 004 Utilicé software educativo, para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.		
008 TRABAJO GRUPAL		5.00
./ 001 Tomé en cuenta las propuestas de los estudiantes en el desarrollo de las actividades en grupo. 002 Integré los grupos de trabajo de manera apropiada. 003 Guíé adecuadamente las actividades durante el trabajo en grupo. 004 Fomenté actividades para el manejo de conflictos y trabajo en equipo		
009 EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		4.75
. 001 Analicé con los estudiantes los criterios de evaluación. 002 Promoví el aprendizaje y razonamiento en los estudiantes con mi forma de evaluar. 003 Analicé con el grupo el resultado de la evaluación. 004 Consideré en la evaluación criterios justos		
010 CUMPLIMIENTO		4.75
.001 Inicié y terminé puntualmente mis clases 002 Cumplí con el horario de clases dentro del aula. .003 Cumplí con el programa de la materia 004 Revisé y entregué oportunamente el resultado de los exámenes y tareas.		

Resultado Global:
Número de Encuestas: