

# **Evaluación del desempeño de la competencia pedagógica y actitudes del maestro del departamento de educación durante el periodo 2005-2007**

María Luisa Madueño Serrano  
Reyna Isabel Pizá Gutiérrez  
María Cecilia Hernández Donnadiou  
Antelmo Castro López  
*Instituto Tecnológico de Sonora*

## **Objetivo general**

**P**resentar los resultados de la evaluación del desempeño docente con relación a la impartición de cursos y actitudes mostradas al trabajar bajo el enfoque por competencias en el departamento de educación del Instituto Tecnológico de Sonora a fin de identificar coincidencias respecto a las fortalezas y aspectos de mejora de la competencia docente durante el período agosto-diciembre 2005 a enero-mayo 2007.

## **Antecedentes**

Los sistemas de evaluación son marcos de referencia fundamentales para la toma de decisiones en los diversos ámbitos y sobre todo en el educativo. En la actualidad, los fracasos escolares, los índices de deserción, las reprobaciones y otros tantos factores, provocan la búsqueda de las causas que han llevado a la educación de México y otros países a un importante declive; en ese sentido la evaluación del desempeño docente ha tomado un auge importante a nivel internacional, países de todos los continentes focalizan su atención en dicho proceso, ejemplo de ello, países como España, Reino Unido, Francia, Colombia, Cuba, Canadá, Chile y México por mencionar algunos.

El Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) después de un proceso de reestructuración curricular iniciado en el año 2001, el cual consistió en la revisión de la efectividad y vigencia de los planes de estudio, estilos y prácticas docente y de aprendizaje, modalidades de evaluación de aprendizaje, actualización de contenidos, intenciones educativas, perfiles profesionales de ingreso y egreso, entre otros aspectos, en agosto de 2002 inició la oferta educativa bajo el enfoque por competencias en

todos los programas de licenciatura.

Una de las necesidades a atender como Institución de Educación Superior (IES) ha sido el asegurarse de contar con una planta docente que cuente con el perfil requerido al trabajar bajo la modalidad por competencias por lo que en agosto de 2002 se inició una investigación para redefinir el perfil del maestro, así como una nueva propuesta para evaluar su desempeño, lo anterior en virtud que el instrumento con el que se evaluaba en ese entonces correspondía a un modelo curricular diferente al enfoque por competencias. En el año 2003 se derivó un nuevo el perfil docente ITSON, mismo que dio como resultante una tendencia al desempeño del maestro como mediador; por otra parte se propuso un modelo para la evaluación de las competencias básicas docentes; lo anterior fundó las bases para el diseño de un instrumento confiable y válido que permite evaluar al maestro en el desempeño respecto a la implementación de cursos y las actitudes mostradas al efectuar dicha función. El instrumento mencionado vino a sustituir la encuesta de opinión aplicada en forma presencial durante los 10 años anteriores a agosto de 2005.

El resultado de la evaluación docente ha de considerarse como un insumo para promover acciones que ayuden a la formación continua del profesorado así como una forma para identificar las cualidades que conforman a un buen profesor. La intención del Instituto Tecnológico de Sonora y de las jefaturas de departamento, que son quienes toman decisiones con relación a la contratación y formación docente, es analizar los resultados de la evaluación, en éste caso se busca contrastar los resultados obtenidos de los cuatro periodos aplicados a fin de identificar coincidencias.

## **Descripción de los hechos**

El caso de la evaluación del desempeño de la competencia pedagógica para la impartición de cursos y actitudes mostradas por el docente del departamento de educación del ITSON, correspondiente al periodo agosto 2005 – mayo 2007. El presente trabajo presenta una descripción del proceso de evaluación efectuado así como los resultados obtenidos en cada uno de los periodos en los que se ha evaluado el desempeño del maestro al trabajar en el currículum por competencias.

En Instituto Tecnológico de Sonora ha evaluado la función docente con un instrumento confiable y válido que mide criterios de desempeño relacionados con la mediación pedagógica, empleo de estrategias didácticas, de aprendizaje y de evaluación, así como las actitudes del maestro; el instrumento cuenta con 16 reactivos en escala Likert. La modalidad de aplicación del instrumento es On- Line y de opinión estudiantil, por lo que todo alumno inscrito cada semestre tiene la opción de emitir su juicio con

relación a los criterios de desempeño establecidos para valorar a sus maestros. La escala de valoración es con relación a la frecuencia con la que los maestros efectúan el indicador solicitado y contempla los juicios de nunca (1), casi nunca (2), casi siempre (3) y siempre (4). La respuesta por parte del estudiante es confidencial y voluntaria.

Los resultados que se presentan arrojan datos de una muestra del 46% para el primer periodo (agosto-diciembre 2005), 48% tanto para el semestre enero-mayo como para agosto-diciembre de 2006 y 49% en enero-mayo de 2007. Por otra parte es importante mencionar que para el análisis de los datos se aplicó el siguiente criterio: el maestro no muestra evidencias de desempeño competente cuando la media es igual o menor que 2.5, no es suficientemente competente si la media estadística fluctúa entre 2.51 y 3.49, se es competente si el resultado es igual o mayor a 3.6.

A continuación se presentan los resultados globales por indicador a partir de la media estadística.

*Tabla. Media estadística de los criterios de evidencia de desempeño para la competencia de mediación pedagógica, empleo de estrategias y actitudes mostradas por el maestro del Departamento de Educación por periodo evaluado.*

No.	Indicadores de desempeño	Media estadística por periodo evaluado			
		AD05	EM06	AD06	EM07
	<b>Mediación pedagógica</b>				
1	Investiga los conocimientos previos antes de iniciar la lección (Sondea o evalúa qué sabe el alumno para integrarlo a la clase o reafirmar conocimientos que el alumno no trae).	3.580	3.570	3.560	3.640
2	Propicia que el alumno construya su propio conocimiento (que formule sus propias definiciones, planteamientos o conclusiones).	3.630	3.610	3.590	3.660
3	Promueve en el alumno la autorreflexión del aprendizaje (qué aprendí, para qué me va a servir).	3.620	3.590	3.590	3.670
4	Emplea situaciones reales o similares a la vida profesional.	3.630	3.620	3.590	3.680
5	Ofrece ayuda individual o grupal acorde a las necesidades que presenten los alumnos.	3.590	3.600	3.550	3.640
6	Respeto los estilos o ritmos de aprendizaje de los alumnos.	3.610	3.570	3.520	3.640
7	Motiva la participación de los alumnos en las actividades de aprendizaje	3.600	3.590	3.530	3.640
8	Crea un ambiente propicio para el aprendizaje (promueve un clima de confianza y ayuda mutua)	3.620	3.590	3.530	3.640

mutua)					
Estrategias					
9	Promueve el uso de estrategias de aprendizaje (organizadores gráficos, resúmenes, toma de nota, síntesis, ensayos, formulación de preguntas, simulaciones, entre otras).	3.580	3.570	3.530	3.630
10	Utiliza diferentes estrategias didácticas para promover el aprendizaje (puede emplear estudio de casos, aprendizaje basado en problemas, método de proyectos, cuestionamientos, trabajo colaborativo)	3.550	3.510	3.470	3.590
11	Diversifica las actividades e instrumentos de evaluación (ejemplo: autoevaluación, problemas, casos, prácticas de campo, ejercicios, portafolios, proyectos, reportes y exámenes, entre otros)	3.590	3.570	3.490	3.610
Actitudes					
12	Trata a los alumnos con amabilidad y respeto, lo escucha con atención y les brinda confianza.	3.760	3.710	3.720	3.700
13	Es responsable en su actividad docente.	3.710	3.690	3.660	3.710
14	Utiliza los mismos criterios para evaluar a todos	3.700	3.680	3.750	3.740
15	Tiene disposición para ofrecer asesoría.	3.610	3.660	3.620	3.660
16	Manifiesta gusto e interés por impartir la materia	3.730	3.720	3.710	3.720

Se puede observar que en los dos años que se ha evaluado el desempeño del maestro se han obtenido resultados muy satisfactorios, el maestro ITSON del departamento de educación ha evidenciado su competencia docente de acuerdo a la opinión del alumno. La media en el 97% de los casos es superior a 3.5, sólo se presentaron dos situaciones (3%) con una media global de 3.49 cuando el máximo es de 4. Si se considera que la puntuación esperada para valorar un desempeño deseado es igual o mayor a 3.5, se puede concluir que en los 4 periodos se ha presentado consistencia en los datos mostrando una media global en el rango óptimo con relación a la impartición de cursos y las actitudes mostradas.

Con los resultados presentados en la tabla, se puede decir que la presencia constante (opinión que tiende a “siempre”) de las acciones docentes valoradas, reflejan una postura congruente con el desarrollo del modelo curricular centrado en competencias por parte del maestro al impartir sus clases. De acuerdo a los planteamientos básicos que fundamentan el trabajo por competencias en la institución, el maestro, de acuerdo a su perfil, basa su función en la postura de la mediación pedagógica y la idea de promover estrategias docentes y de aprendizaje centradas en el alumno.

A continuación se presenta una descripción general de las coincidencias encontradas por período de aplicación e indicadores de desempeño a partir de los resultados obtenidos. Respecto a la mediación pedagógica el maestro siempre o casi siempre: sondea o evalúa lo que el alumno sabe, respeta los estilos o ritmos de aprendizaje de los alumnos, al hablar de aprendizaje centrado en el alumno se preocupa por motivar su participación, promueve la autorreflexión del aprendizaje, ofrece ayuda

individual o grupal acorde a las necesidades del alumno, crea un ambiente propicio para el aprendizaje, además de favorecer la construcción del propio conocimiento y emplear situaciones reales o similares a la vida profesional.

Durante los dos años de aplicación se ha mantenido constante el resultado en éstos indicadores; sin embargo los que resaltan más por su frecuencia son los dos últimos, lo cual muestra evidencia de la importancia que ha cobrado en el enfoque por competencias el favorecer construcción del propio conocimiento por parte de quien aprende y el plantear situaciones reales o similares a la vida profesional al alumno que se está formando, el trascender de la teoría a la práctica es un principio básico.

Respecto a las estrategias empleadas, el maestro sí las emplea con frecuencia de casi siempre y siempre, sin embargo, es uno de los aspectos donde se identifica consistencia en cuanto a aspectos a mejorar en contraste con todos los demás indicadores, especialmente en las estrategias didácticas. Por otra parte, resaltan las medias estadísticas más altas en el aspecto actitudinal, de 3.61 a 3.76, lo cual refleja que el alumno siente que se le trata con respeto, amabilidad, confianza, a la vez que señala que el maestro es responsable, es justo al evaluar y que manifiesta interés por la materia.

Con relación al periodo en el que se presenta una valoración menor en comparación del total corresponde a agosto-diciembre de 2006.

### **Confrontación de alternativas (pro y contras de la implementación)**

La aplicación de la evaluación de desempeño, permite contar con evidencias relacionadas con el perfil del maestro, por lo que es un elemento importante para visualizar si sus acciones son congruentes con el enfoque por competencias. La formación del alumno, en definitiva es influida en menor o gran medida por el maestro.

Los resultados obtenidos reflejan un excelente desempeño por parte de los maestros. Es positivo que los alumnos reiteradamente valoren que sus maestros efectúan acciones didácticas relacionadas con la mediación pedagógica y sobre todo que se resalta la actitud favorable como una constante.

Una de las principales ventajas de la aplicación del cuestionario de opinión estudiantil bajo la modalidad On-Line o virtual ha sido por un lado un caso de éxito dado que los resultados están disponibles para la consulta de las autoridades y del mismo maestro en forma pronta, dado

que el acceso es el línea y después de 24 horas de que se cierra el periodo de respuesta. Sin embargo, un aspecto que ha resultado complicado es lograr elevar el porcentaje de alumnos que emitan su opinión, lo anterior dado que es voluntaria. Por otra parte, es necesario mencionar que los indicadores de desempeño para evaluar la competencia del docente van más allá de lo que se puede valorar a través de un solo instrumento.