

ANEXOS

ANEXO 1.

GUÍA DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA SOBRE ALUMNOS CANALIZADOS A ORIENTACIÓN EDUCATIVA

(FACTOR FAMILIAR, PSICOLÓGICO Y ACADÉMICO)

FECHA: _____ HORA: _____

LUGAR (CIUDAD Y SITIO ESPECÍFICO): _____

ENTREVISTADOR(A): _____

ENTREVISTADO(A): (NOMBRE, EDAD, SEXO, GRADO Y GRUPO)

INTRODUCCIÓN:

La presente entrevista tiene la finalidad conocer algunos aspectos relacionados con la labor que realiza el departamento de Orientación Educativa atendiendo la diversidad de casos en esta institución. Por lo cual la información que proporcione es estrictamente confidencial y será de gran utilidad para los fines del estudio, por lo que agradezco de antemano su valiosa participación.

CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTA:

Confidencialidad, duración aproximada 40min

PREGUNTAS:

FACTOR FAMILIAR

¿Por cuantos integrados está conformada tu familia?

¿Cómo es la comunicación que mantienes con tu familia?

¿Existe un ambiente de armonía entre tu familia? ¿Por qué?

¿Cuál es la manera en que tus padres deciden educarte?

¿Vives en un clima positivo y armonioso dentro de tu familia? ¿Por qué?

¿En qué trabajan tus papás?

¿Quién es el que aporta el gasto mensual en tu casa?

¿Cuentas con medios de transporte para asistir a la escuela?

¿Tienes computadora en casa?

¿Tienes internet en tu casa?

¿Influye la televisión en tu desenvolvimiento personal? ¿Por qué?

¿Influyen las redes sociales en tu modo de sentir, pensar y actuar? ¿Por qué?

¿En qué zona vives? ¿Consideras que te encuentras en un ambiente seguro?

¿Te desenvuelves en un ambiente sano y armonioso? ¿Cuál?

FACTOR PSICOLÓGICO

¿Te has sentido deprimido estando en la escuela?

¿Cómo te comportas en el aula?

¿Consideras que eres un alumno hiperactivo/pasivo en el aula?

¿Qué problemas conductuales has tenido dentro la institución?

¿Eres agresivo con tus compañeros?

¿Utilizas palabras altisonantes con tus compañeros?

¿Has molestado a tus compañeros dentro y fuera del aula?

¿Has estado involucrado en riñas/peleas con tus compañeros? ¿En cuáles?

¿Has sido reportado por tus maestros?

¿Por qué motivos?

¿Te sientes conforme con la conducta que presentas?

¿Quisieras modificar algún aspecto de tu conducta?

FACTOR ACADÉMICO

¿El maestro da la pauta a tener un nivel de confianza entre maestro-alumno?

¿Acudes con algún maestro cuando se te presenta algún problema? ¿Quiénes y por qué?

¿Tus maestros muestran apertura al resolver dudas sobre su asignatura?

¿Qué materias son de tu agrado e interés?

¿Obtienes un mejor desempeño en las materias de tu interés?

¿Cuáles son las materias que no se te facilitan?

¿Cuáles son las materias que no se te facilitan?

¿Por qué elegiste esta institución para estudiar?

¿Cómo te sientes en esta escuela?

¿Manifiestas un compromiso al estar estudiando en esta institución?

¿Se te facilitó adaptarte al turno en el que permaneces en la escuela?

¿Es de tu agrado el horario de tus materias?

¿Cómo se te hacen las clases más interesantes?

¿De qué manera aprendes mejor?

¿De qué manera comprendes mejor los contenidos de las asignaturas?

¿Cuánto tiempo destinas para tus actividades extraescolares?

¿Con cuánto tiempo de anticipación estudias para tus exámenes?

¿Qué técnicas utilizas para estudiar?

¿Qué lugar destinas para estudiar?

¿Qué te gusta hacer en tus ratos libres?

OBSERVACIONES: _____

PROPUESTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LA ESCUELA PRIMARIA BENITO JUÁREZ GARCÍA DEL HUÉRFANO MUNICIPIO DE CHICONQUIACO, VER.

Claudia Itzel Velázquez Martínez

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo el poder presentar una propuesta para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en una escuela primaria, con esto se busca contribuir a la definición de las dimensiones que deben considerarse las necesarias para la obtención de información confiable y congruente con la práctica docente; de la misma manera el considerar la autoevaluación como parte de este proceso con un carácter formativo y contribuyendo a la toma de decisiones para la mejora de la enseñanza. Lo anterior partiendo de lo que por ley se establece en el artículo 3° Constitucional en donde se asegura el buscar una educación de calidad.

Palabras clave: evaluación, desempeño docente, educación de calidad.

* Licenciada en Educación Primaria, Alumna de la Maestría en Docencia y Evaluación Educativa de la Universidad de Xalapa

I.- INTRODUCCIÓN

La educación en México es uno de los derechos que cada uno de los ciudadanos de nuestro país posee; la cual tiene tres características fundamentales al ser obligatoria, laica y gratuita como se menciona en el artículo 3° de la Constitución Política de México; y con la reforma que se realiza en el 2013 a este artículo se inserta el término de calidad en la cual se plantea que la formación que reciban los estudiantes y los docentes encargados del proceso de enseñanza serán los más idóneos y adecuados para cumplir con este objetivo.

De este mismo modo también plantea la manera en que está compuesta la educación en nuestro país, al estar constituida por diferentes niveles dentro de los cuales se incluye la educación conocida como básica conformada por preescolar, primaria y secundaria; en el caso del nivel de primaria se integra por seis grados en los cuales los contenidos se abordan de manera gradual y de acuerdo a las características y la diversidad del alumnado.

Partiendo de la reforma realizada al artículo 3° en el 2013 se garantiza que los docentes, directivos y supervisores para su ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia serán por medio de concursos de oposición y evaluaciones de carácter obligatorio para buscar elevar la calidad de la enseñanza. Esta situación ha generado la inconformidad por parte del profesorado y resistencia a ser evaluados dado que existe una falta de cultura en el proceso de evaluación, así como una falta de conocimiento de las características y las condiciones dentro de las cuales se debe llevar a cabo esta evaluación; debido a que se desconoce la manera y los instrumentos que se utilizarán para realizar esta valoración hasta el momento.

Debido a esto es que la evaluación es uno de los procesos con mayor importancia; que permite realizar un diagnóstico para la detección de fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje, para dar paso a la retroalimentación que genere una toma de decisiones para la mejora de dichos procesos.

Es por lo anterior que se requiere de una valoración que vaya más allá de un examen en el que simplemente se arrojen números sin sentido, un proceso de carácter formativo que permita realmente conocer las fortalezas y debilidades de los profesores, a través del cual se de paso a una retroalimentación que apoye la formación de los docentes y el fortalecimiento del aprendizaje. Todo lo anterior genera una de las inconformidades preocupantes que el profesorado externó a través de manifestaciones, peticiones ante gobierno, cierre de escuelas de manera temporal, al no saber la forma en que se llevará a cabo la evaluación de los docentes; la falta de una propuesta en la que se den a conocer tanto los criterios como los instrumentos con los cuales se realizarán estas valoraciones.

El ámbito educativo es por medio del cual los estudiantes tienen acceso a una formación que les proporciona las oportunidades de crecer, por lo tanto la calidad con la que reciben este servicio es de principal relevancia, la cual en gran parte radica en el desempeño de sus docentes, es así que se deriva la necesidad de realizar una valoración acorde a las actividades que el profesorado desarrolla.

De esta manera es que este tema se centra en el nivel primaria, debido a que es uno de los niveles que no cuenta con una forma de evaluación establecida para los docentes que permita su retroalimentación, pero esta debe ser adecuada a las características de los alumnos, contexto educativo y las necesidades del grupo, garantizando generar oportunidades de aprendizaje en cada uno de los estudiantes, por lo que se requiere realizar una valoración adecuada a las diferentes dimensiones del proceso, tanto de formación como del desempeño docente, considerando desde los conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes, incluso tomando en cuenta la parte administrativa en la cual se considera la normatividad que debe estar inmersa en cualquier proceso.

El proceso de evaluación en el campo educativo en su mayoría se ha enfocado a la comprensión de cómo se debe evaluar al estudiante y los cambios que han existido en cuanto a que es lo que se debe considerar en ese proceso, considerando que la promoción de los alumnos estaba limitada a la presentación de exámenes en las cuales la cantidad de errores o aciertos era la forma de saber si habían cumplido con los objetivos de aprendizaje y los resultados del curso eran los idóneos o no.

En el caso de la docencia, el llevar a cabo una valoración de su labor, ha sido uno de los procesos relativamente recientes en el contexto educativo, debido a que estos están sujetos a un incremento salarial, partiendo de que estas evaluaciones están enfocadas a un examen en el cual a partir de cumplir con un puntaje se sube de nivel dentro del programa de Carrera Magisterial, para el caso de ingreso al servicio, los profesores que no cuentan con una plaza dentro del magisterios se inscriben a un examen de oposición, en donde nuevamente la cantidad de aciertos o errores te clasifica para ser un profesor idóneo o no.

Dentro del proceso de evaluación mucho se ha enfocado a la comprensión de los resultados en el aprendizaje, en el desempeño de los estudiantes, a partir de lo cual y con los avances de investigaciones educativas en el caso del profesorado solamente se ha ubicado como una manera de aprobar un examen o no, dejando de lado el aspecto formativo de dicho proceso. Pero no se ha logrado determinar la manera más adecuada de cómo se debe llevar a cabo una evaluación del desempeño docente, en donde las pruebas sean uno de los instrumentos que formen parte de esta valoración.

Se establece una necesidad por parte del sistema educativo de generar propuestas de evaluación que sean adaptables a cualquier contexto pero que realmente permitan realizar un diagnóstico que sirva como punto de partida en la retroalimentación de la función docente lo cual generará un beneficio tanto para la enseñanza como para el aprendizaje.

A partir de esta investigación se busca dejar claro el concepto de desempeño docente dentro del nivel de educación primaria, a partir del cual los profesores de esta institución conozcan los tipos de instrumentos de evaluación y en que consiste cada uno de ellos. Con la finalidad de generar una cultura del proceso evaluativo, conociendo las características del mismo proceso considerando el concepto del mismo.

El realizar esta valoración contribuye a la retroalimentación del proceso de enseñanza, con el cual se generen propuestas de solución para la enriquecer la tarea docente y a su vez mejorar el aprendizaje de los alumnos. Al ser éste un proceso que se desarrolla de manera interna y congruente con lo que exigen los nuevos lineamientos de la reforma promulgada en el 2013 al garantizar la calidad de los profesores; favorecerá un trabajo del profesorado para disminuir el índice de reprobación escolar y rendimiento académico.

A partir de lo anterior, esta investigación quiere llegar a conocer una realidad de lo que sucede en las aulas, dejando de lado el hecho de que un examen nos proporcione la información necesaria para saber si un docente cumple con las tareas que le compete y de manera adecuada. Considerando que para poder determinar la calidad de la docencia, es necesario un acercamiento directo con los docentes y alumnos.

Esta investigación está enfocada en los docentes de educación primaria con lo cual se busca que los profesores se involucren con un proceso de evaluación vinculado a una mejora profesional, a un proceso reflexivo de su propia práctica docente a partir de la información que se obtiene con los instrumentos de evaluación, permitiendo la utilidad en la toma de decisiones de acuerdo a la forma en que cada docente conozca sus fortalezas y debilidades y saber qué cambios puede hacer a partir de ellos.

Una propuesta de evaluación permite que los directivos de la escuela puedan tomar decisiones sobre los cursos de actualización que son necesarios para los docentes, no aquellos que en general se necesitan, sino acordes a las dificultades o áreas de oportunidad que se detectan dentro de la institución, acordes al contexto y la propia preparación profesional de los profesores. Uno de los principales problemas que se busca atender es la falta de cultura de evaluación que existe dentro de los maestros de este nivel, debido a que consideran que los resultados de estos procesos están vinculados a la sanción, no se considera en ningún momento como una manera de generar rutas de mejora y crecimiento profesional.

Por otro lado, el contribuir a una reflexión por parte de los docentes evaluados al interpretar la información que arrojen los instrumentos de evaluación, en los cuales se permitirá una interacción tanto con estas herramientas para su conocimiento, concibiéndolo siempre con un carácter formativo.

II.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En las investigaciones que se encontraron como parte de este proceso, hacen énfasis en la importancia de la evaluación del desempeño docente pero sobre todo en nivel universitario, así como el llegar a identificar algunas de las características que se deben considerar en esta valoración y la manera en que éste proceso de evaluación tiene una percepción negativa entre los profesores; dado que sólo lo vinculan a la idea de un incremento salarial y por lo tanto con un enfoque de carácter sancionador. No conciben una idea en la cual la evaluación funcione como un proceso de retroalimentación para la mejora de la enseñanza independientemente del nivel en que se lleve a cabo.

En el ámbito nacional se llevó a cabo el trabajo titulado “Elaboración de un instrumento de viñetas para evaluar el desempeño docente”, realizado por Silvia Araceli Sánchez Ochoa y Alejandra Domínguez Espinosa se realizó en 2008 con una metodología de tipo cuantitativa. Este estudio se realizó con una población de 30 docentes de la Universidad Iberoamericana de la ciudad de México el cual tiene el objetivo el evaluar el desempeño docente a partir de características que debe poseer un “Buen Maestro” o “Maestro Talentoso” como lo llaman las investigadoras; partiendo de la idea de que estas características consideran el ambiente y el contexto; y de la idea de que un buen desempeño docente es lo que realmente elevara la calidad de los sistemas educativos; al ser útil este instrumento de evaluación para la detección de fortalezas y debilidades de la enseñanza.

El trabajo realizado por Aidé Teresita Ávila Ayala en el 2013 con el nombre “Subjetividad laboral y evaluación al desempeño docente en educación especial” con una metodología cualitativa, la cual se llevó a cabo con seis docentes de Educación Especial que han laborado en USAER dentro del nivel primaria tuvo como objetivo “indagar cómo están enfrentando los mecanismos de evaluación los docentes de educación especial frente a grupo que participan en Carrera Magisterial” (Ávila, 2013, p.97). En la cual se concluye que la evaluación se considera como un método para un incremento salarial y con un carácter sancionador.

En el 2010, se lleva a cabo un estudio centrado en validar instrumentos de evaluación dirigidos a las habilidades en cuanto a la capacidad de conducción por parte de los profesores y sus formas de evaluar a los estudiantes; este estudio se llevó a cabo bajo la dirección de Miriam Domínguez-Guedea, Jacobo Laros y Rosario-Leticia Domínguez-Guedea con profesores adscritos a cualquier departamento de la Universidad de Sonora.

En el ámbito internacional existen estudios como el realizado por F. Javier Murillo Torrecilla, Verónica González de Alba y Héctor H. Rizo Moreno en el 2007; el cual tiene como propósito el “conocer la estructura y funcionamiento de los sistemas de carrera docente en los diferentes países de América y Europa” (Murillo, González y Rizo, 2007, p. 13), basado en un estudio comparativo y con un enfoque metodológico ortodoxo con el título “Evaluación del desempeño y carrera profesional docente”.

En el trabajo “Indicadores de Calidad en el desempeño del docente del área educación para el trabajo” realizado por Marlene Morales y Renie Dubs de Moya en el 2001; en donde su población de estudio fue de 45 docentes en el Distrito Escolar No.07 del Estado Vargas que tiene por objetivo el “analizar los indicadores de calidad del desempeño docente” (Morales y Dubs, 2001, p.2) y dejo como resultad el considerar que tiene mayor impacto en este desempeño la personalidad de los profesores que la preparación profesional de los mismos y fue una investigación de tipo descriptivo.

Y en último lugar una investigación realizada por Yajahira Smitter con el título “Lineamientos para la autoevaluación del desempeño docente en las funciones de docencia, investigación y extensión en el Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez” en el 2008; el cual tiene como objetivo medir el impacto que tiene la evaluación en el desempeño docente como un proceso para llegar a la autoevaluación del mismo.

La educación en México es uno de los derechos que cada uno de los ciudadanos de nuestro país posee; la cual tiene tres características fundamentales al ser obligatoria, laica y gratuita como se menciona en el artículo 3° de la Constitución Política de México; y con la reforma que se realiza en el 2013 a este artículo se inserta el término de calidad en la cual se plantea que la formación que reciban los estudiantes y los docentes encargados del proceso de enseñanza serán los más idóneos y adecuados para cumplir con este objetivo.

De este mismo modo también plantea la manera en que está compuesta la educación en nuestro país, al estar constituida por diferentes niveles dentro de los cuales se incluye la educación conocida como básica conformada por preescolar, primaria y secundaria; en el caso del nivel de primaria se integra por seis grados en los cuales los contenidos se abordan de manera gradual y de acuerdo a las características y la diversidad del alumnado.

Partiendo de la reforma realizada al artículo 3° en el 2013 se garantiza que los docentes, directivos y supervisores para su ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia serán por medio de concursos de oposición y evaluaciones de carácter obligatorio para buscar elevar la calidad de la enseñanza. Esta situación ha generado la inconformidad por parte del profesorado y resistencia a ser evaluados dado que existe una falta de cultura en el proceso de evaluación, así como una falta de conocimiento de las características y las condiciones dentro de las cuales se debe llevar a cabo esta evaluación; debido a que se desconoce la manera y los instrumentos que se utilizarán para realizar esta valoración hasta el momento.

Debido a esto es que la evaluación es uno de los procesos con mayor importancia; que permite realizar un diagnóstico para la detección de fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje, para dar paso a la retroalimentación que genere una toma de decisiones para la mejora de dichos procesos. Es por lo anterior que se requiere de una valoración que vaya más allá de un examen en el que simplemente se arrojen números sin sentido, un proceso de carácter formativo que permita realmente conocer las fortalezas y debilidades de los profesores, a través del cual se de paso a una retroalimentación que apoye la formación de los docentes y el fortalecimiento del aprendizaje.

Todo lo anterior genera una de las inconformidades preocupantes que el profesorado externó a través de manifestaciones, peticiones ante gobierno, cierre de escuelas de manera temporal, al no saber la forma en que se llevará a cabo la evaluación de los docentes; la falta de una propuesta en la que se den a conocer tanto los criterios como los instrumentos con los cuales se realizarán estas valoraciones.

La evaluación docente es un área que cada vez despierta mayor interés y reviste mayor importancia para los sistemas educativos locales, estatales y nacionales. Esto refleja un creciente consenso acerca de la necesidad de evaluar el desempeño de los maestros y de volverlos más responsables, en términos prácticos, de los niveles de logro académico de sus estudiantes. (Martínez, 2013, p. 5).

Es por lo anterior que se considera a la evaluación del desempeño docente como uno de los elementos esenciales del proceso educativo, dado que se requiere establecer una mejora en la formación del profesorado y a su vez que esto impacte en los resultados del aprendizaje.

Para llevar a cabo esta investigación es necesario una definición clara de lo que se comprende por desempeño docente el cual el Ministerio de Educación y Ciencia (como se citó en Estrada, s.f.) lo define de la siguiente manera:

El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza `para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos. (p. 4).

A partir de las reformas realizadas para la integración de la educación básica (RIEB), la cual tiene como último escalón la educación primaria en el 2009, en estos planes y programa se establece el cambio a una evaluación formativa que definida por Camps:

Proceso interactivo que se realiza en el curso del aprendizaje y en la producción y uso de los textos orales y escritos que tiene la función de regular los procesos de construcción de los textos y la enseñanza y aprendizaje de los alumnos. (Como se citó en Programa de Estudios Cuarto Grado de Primaria, 2009, p. 33).

A partir de lo anterior es que se genera un cambio en cuanto a que las valoraciones que se realicen no deben estar centradas en un solo instrumento, así como el dejar de lado el carácter sancionador y convertirse en una oportunidad de aprendizaje, con esta definición también se inserta la importancia de contemplar también a la enseñanza dentro de este proceso formativo de la evaluación.

Realizar una propuesta de evaluación del desempeño docente en la escuela primaria Benito Juárez García, con la cual se puede realizar un análisis sobre lo que es necesario evaluar en esta labor y que permita una verdadera retroalimentación de la misma. A partir de los resultados que estas arrojen se pueden generar realmente las capacitaciones que los docentes necesitan y partir de una realidad de lo que suceden en las aulas, no de supuestos, en donde un examen no cumple con las características adecuadas y rompe con la idea de un enfoque formativo.

Esto se realizará a partir de identificar las categorías en las cuales se debe llevar a cabo la evaluación del desempeño docente; a partir de la definición del mismo término, considerando que partiendo de estas dimensiones se pueden establecer los criterios para llevar a cabo una evaluación con un enfoque formativo que permita una retroalimentación de la enseñanza.

De la misma manera se describirán cada una de las categorías de análisis vinculadas al desempeño docente, contribuyendo a la detección de fortalezas y debilidades de la enseñanza,

en donde se plantee cada una de las actividades que el profesor es responsable de realizar. En último lugar el diseñar los instrumentos de evaluación para el desempeño docente acordes a las categorías establecidas, en los cuales se permita realizar una valoración de manera gradual y contextualizados a lo que sucede en el aula.

III.- METODOLOGIA

La presente investigación se ubica en el paradigma de tipo cuantitativo debido a que se busca abordar el problema de investigación de una manera objetiva y clara, siendo capaz de analizar la información recogida partiendo de las evidencias obtenidas y sin buscar justificar lo que sucede. En el caso de evaluar el desempeño docente si bien es cierto que la práctica docente se ve influenciada por diversos factores como son el contexto y la diversidad de alumnos; también es cierto que el docente debe ser capaz de adaptar los contenidos de acuerdo a esas condiciones cumpliendo con la tarea que implica educar sin importar las características de su entorno.

De esta manera y siendo congruente con la ley que enmarca la evaluación en nuestro país, la evaluación debe ser reflejada por una nota pero amparada por argumentos partiendo de esto Sampieri, Fernández y Baptista (2006) dice que el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.5)

Se considera que esta investigación se ubica en un paradigma cuantitativo debido a que busca establecer un parámetro de las evaluaciones que se realicen a los maestros será a través de una serie de ítems en las que cada uno llevara una valoración de acuerdo a su desempeño lo que no permite la interpretación del investigador, simplemente la aplicación y recolección de los datos necesarios para emitir un juicio o una nota de acuerdo a los puntajes obtenidos.

Por sus alcances, esta investigación es de tipo exploratorio de acuerdo ya que de acuerdo con la definición que plantea Sampieri, Fernández y Baptista (2006) mencionan que “los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (p.100)

Se considera que esta investigación cae en tal clasificación porque a pesar de que existen varios estudios enfocados a este tema de evaluación del desempeño docente, en su mayoría están enfocados para el nivel universitario, en el caso de la escuela primaria en donde se llevará a cabo esta propuesta de evaluación docente, no existe ningún mecanismo o instrumento enfocado a esta problemática.

De esta manera es que esta investigación se torna exploratoria porque no existe un instrumento para la evaluación del desempeño docente en la escuela primaria “Benito Juárez García” lo que a su vez deja como consecuencia una resistencia por parte de los profesores ante dicho proceso. La presente investigación utiliza la técnica de la observación, debido a que para poder llevar a cabo una evaluación del desempeño docente se requiere de tener un contacto directo con la realidad que se vive en las aula, conocer la manera de actuar de los profesores en las

diversas situaciones que se enfrentan con sus estudiantes, así como en qué medida y con qué características realizan su labor docente.

La observación en el aula nos da una perspectiva clara de lo que realmente conlleva una labor docente, en donde interactúa el conocimiento, las habilidades y actitudes que posee cada uno de los profesores para llevar a cabo su tarea. La evaluación dirigida a los docentes del nivel básico se ha centrado en la resolución de exámenes en las que sólo se evalúa lo que el profesor conoce o la capacidad de analizar situaciones pero que en la mayoría de los casos están descontextualizados de lo que puede suceder en el salón de clases.

De esta manera la observación juega un papel relevante en un proceso de evaluación relevante al brindarnos la oportunidad de conocer e interactuar con una labor docente vivida, aun siendo una investigación de tipo cuantitativo, la observación no dará paso a subjetividades cuando se centra en un puntos ya establecidos de lo que quiere evaluar.

En la presente investigación se empleará la guía de observación y un cuestionario. En primer lugar, se usará un cuestionario dirigido a los docentes, directora de la escuela primaria en donde se llevara a cabo la investigación con la finalidad de saber qué es lo que los docentes esperan de una evaluación de su labor docente y en segundo lugar a la directora de la misma institución para conocer su punto de vista sobre lo que se tiene que evaluar para incrementar la calidad de la enseñanza y a su vez mejorar el aprendizaje en la escuela.

Se requiere de una entrevista dirigida al supervisor escolar de la zona 013 a la que pertenece la institución con la finalidad de conocer el punto de vista de parte de esta autoridad, reconociendo las dimensiones que son necesarias evaluar dentro del desempeño docente, así como para tratar de unificar esos criterios para plantearlos a nivel zona como medio de evaluación.

Posteriormente se aplicaría una guía de observación en la cual a partir de una investigación previa se determinan las dimensiones a evaluar y los ítems que guiarían a la misma, cada uno de ellos con un valor específico para que al concluir se otorgue un nivel de desempeño a cada uno de los profesores, detectando las fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad en su labor docente. Para poder cumplir con las características de validez se solicitará a cinco expertos en el tema que emitan un juicio de valor acerca de los ítems que se proponen para el instrumento para determinar si son congruentes con lo que se quiere medir.

Para comprobar su confiabilidad se llevará a cabo un piloteo con una población similar a la cual se quiere evaluar en dos momentos diferentes y a través de la R de Pearson se establecerá el porcentaje de confiabilidad que tiene el instrumento para poder aplicarlo sin ningún problema y se pueden obtener resultados válidos y confiable.

Concepto de evaluación

En el ámbito educativo, no sólo es necesario mencionar la necesidad de evaluar un sistema, un programa, el aprendizaje o la enseñanza, se requiere de un conocimiento exhaustivo de las teorías que sustentan este proceso, clarificando conceptos de lo que significa la evaluación, sus

finés, procesos, instrumentos utilizados pero sobre todo saber qué es lo que se quiere evaluar para no perder de vista nuestros objetivos y el carácter formativo que debe sustentar la misma.

Por lo que es necesario tener claro el concepto de evaluación, Casanova (1998) menciona que:

La evaluación aplicada a la enseñanza y el aprendizaje consiste en un proceso sistemático y riguroso de obtención de datos, incorporado al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente (p. 70).

Así mismo, dentro de las definiciones encontradas, se puede mencionar la realizada en El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua (como se citó en Estrada, s.f.):

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (p.9).

Por otra parte, autores se han enfocado en plantear éste concepto en sólo una parte del proceso educativo, referido a la enseñanza; por lo que Valdés (2000) en una ponencia en Cuba define a la evaluación del desempeño profesional del docente como:

un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p.16).

En último lugar se encontró el siguiente concepto referido a la evaluación:

Como comprensión, se interesa por recoger y analizar información que permita comprender la nueva realidad que está generando el desarrollo de un proceso. Ya no se trata de evaluar simplemente para contrastar lo esperado con lo realizado, sino que consiste en evaluar para que los sujetos participantes en el proceso reconozcan las acciones en las cuales están inmersos, las analicen, signifiquen y resignifiquen según sea necesario (De Chaparro; Romero; Rincón y Jaime, 2008, p.170).

A partir de lo anterior, se puede mencionar que el proceso de evaluación es proceso fundamental del ámbito educativo y enfocado exclusivamente a la enseñanza debe considerarse como el medio para identificar las fortalezas, debilidades, así como áreas de oportunidad de ésta tarea, dejar de lado la idea de que la evaluación se centra exclusivamente en la aplicación de exámenes descontextualizados y sin tomar en cuenta la diversidad de actividades que los docentes realizan en sus aulas.

Considerando cada una de las definiciones mencionadas anteriormente, éste proceso de evaluación debe adquirir un papel relevante en todo proceso educativo, dejar de ocupar un lugar marginado en la educación, al considerarlo como el verdugo tanto de estudiantes y profesores, en donde sólo arroja resultados con carácter sancionador; no se toma como un punto de aprendizaje para la toma de decisiones que nos lleve a la mejora.

Ante la sociedad, el realizar una valoración del sistema educativo se toma como la manera de etiquetar tanto alumnos como profesores en aquellos en que son buenos o malos, aprobados o reprobados. Se enfoca en números sin sentido ni explicación, en donde no importa el porqué de un resultado sólo la cantidad de reactivos acertados, sin considerar la gran diversidad en la que está inmersa nuestra educación, en la que no se considera la problemática de cada aula, de las actividades docentes y de que la educación es un proceso formativo no de repetición constante.

De esta manera es que Martínez (2013) menciona lo siguiente:

La evaluación docente es un área que cada vez despierta mayor interés y reviste mayor importancia para los sistemas educativos locales, estatales y nacionales. Esto refleja un creciente consenso acerca de la necesidad de evaluar el desempeño de los maestros y de volverlos más responsables, en términos prácticos, de los niveles de logro académico de sus estudiantes. Se han puesto a prueba distintos métodos con el fin de evaluar las bases y los aspectos del desempeño docente. Además de los aspectos técnicos específicos de cada uno de los métodos, las preguntas que se encuentran al centro de los debates políticos sobre evaluación docente cada vez más se refieren a las formas más apropiadas de combinar la evidencia disponible de las distintas mediciones para formar juicios acerca del desempeño de los maestros (p.5).

Con base en lo mencionado no se trata de criticar a los profesores, se trata de comprobar en qué medida están cumpliendo con su labor y con qué calidad, no debe tratarse de buscar la manera de correr elementos sino hacer mejores elementos. Obtener diferentes instrumentos acordes a lo que se quiere evaluar en la labor docente, considerando que es un proceso complejo en donde cada uno de los métodos, sistemas o instrumentos estén realmente enfocados a obtener información confiable y válida de lo que sucede en el aula.

Modelos de evaluación

Para poder llevar a cabo un proceso de evaluación congruente a la mejora del mismo proceso se han encontrado diversos modelos de evaluación propuestos por algunos autores, así de acuerdo a sus funciones y objetivos se atienden las características del modelo seleccionado; es así que Murillo, González y Rizo (2007) en un estudio comparativo entre 50 países en el tema de evaluación plantean modelos evaluativos como:

Evaluación del desempeño docente en conjunto con la evaluación del centro escolar... se prima la profesionalidad del docente para mejorar su propia práctica y se fomenta la autoevaluación del profesorado como medio de su optimización profesional (p.109). Evaluación del desempeño docente para casos especiales... para la concesión de licencias por estudio (p.110). La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional...el propósito fundamental de la evaluación externa de los docentes, es que reciban información objetiva para que ellos mismos mejoren en su desempeño profesional (p.111). Y la evaluación como base para un incremento salarial (p.113).

A partir de estos modelos, se puede definir el fin que se persigue, sólo en el caso del primar modelo está enfocado a la mejora del proceso de enseñanza, que permita la obtención de información para diagnosticar o encontrar el punto de partida en que se encuentra la función docente referente a sus tareas. En el caso del tercer modelo se le proporciona información sobre cómo está su práctica educativa para que ellos mismos generen sus oportunidades de mejora. En contraparte los otros dos modelos evaluativos están enfocados en la obtener algún beneficio, como es el caso de mejorar un salario o lograr algún permiso para proporcionar servicios educativos pero no tiene como objetivo la mejora de ningún proceso como es el saber que están aprendiendo los estudiantes o conocer como están laborando los docentes.

Desempeño docente

La práctica educativa requiere de realizar un análisis profundo de lo que se está haciendo, no sólo considerando los resultados de los alumnos si no el desempeño del maestro en sus diferentes tareas por lo que es necesario conocer cada una de ellas, por lo que Navarro (2004) define a la enseñanza de la siguiente manera:

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de la educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha (p.3).

De esta manera es que la labor docente recae en la forma que los docentes permiten la interacción de los estudiantes con los conocimientos, fomenta el aprendizaje y sobre todo lo organiza, garantizando la adaptación al contexto en el cual se desenvuelve. Tomando como punto de partida la definición antes mencionada, la docencia no sólo se refiere a una transmisión o repetición de conocimientos sin sentido, se trata de guiar y orientar cada uno de los aprendizajes de los educandos y permitiendo un aprendizaje significativo.

De esta manera, cada una de las tareas que el docente tiene a su cargo contribuye a la formación integral que pretende la educación, el adecuar las tareas a un contexto tan diverso como en el que está inmerso el sistema educativo, por lo cual una de las tareas principales del profesorado es la planificación, por lo que Rueda (2011) menciona que:

La planeación es un elemento indispensable para la orientación de todas las acciones vinculadas con la organización escolar, más aún ahora en que las exigencias derivadas de grandes cambios sociales se vuelcan hacia la escuela en busca de la definición y el cumplimiento de nuevas funciones, así como al señalamiento de graves problemas ya identificados con anterioridad, pero ahora urgidos con mayor fuerza de una pronta solución, como el incumplimiento de una cobertura universal, los bajos niveles de egreso, el abandono escolar, la desigualdad de oportunidades escolares, la falta de pertinencia de los aprendizajes para desenvolverse exitosamente en las sociedades actuales y la amplitud creciente de la brecha digital, entre otros (p.4).

Partiendo de lo anterior es que la planificación se convierte en el eje central de la actividad docente en la que a través de la misma se organizan las actividades tanto de enseñanza como de aprendizaje, considerando las características tanto de los alumnos como del contexto, al tomar en cuenta los recursos didácticos y los tiempos en que se abordarán los contenidos.

IV.- CONCLUSIONES

El lograr una evaluación confiable y que permita la toma de decisiones para una mejora en la calidad de la enseñanza es uno de los fines que se persiguen a través de esta investigación, en la cual la asignación de un número o una clasificación en idóneo o no idóneo sea la culminación de un proceso de valoración de su desempeño; sino el permitir su crecimiento profesional.

Con esta investigación se busca el contribuir a que los profesores de la escuela Benito Juárez García comprenda el proceso de evaluación de su desempeño como una forma de acercarse a un análisis de lo que sucede en su práctica docente y les sirva para la detección de fortalezas y áreas de oportunidad dentro de su formación, a partir de ello generar soluciones de crecimiento y mejora y no toma de decisiones de carácter sancionador o negativas.

De esta manera los logros obtenidos hasta el momento han sido la determinación de las categorías de análisis y de evaluación que se deben considerar para una valoración de manera congruente a las actividades que corresponde a un docente responsable de grupo, así como el diseño de un instrumento de autoevaluación de la tarea docente para contribuir a una reflexión de la practica educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Casanova, M. A. (1998). La evaluación educativa: escuela básica. Madrid, España: Muralla.
- De Chaparro, G. J., Romero F., Rincón C., Jaime, G. (2008). Evaluación de desempeño docente. Cuadernos de Lingüística Hispánica, núm. 11, enero-junio, 2008, pp. 167-178. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Tunja-Boyacá, Colombia
- Estrada, L. (s.f.). El desempeño docente. Artículo no publicado de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo-Venezuela.
- Martínez, J. F. (2013). Combinación de mediciones de la práctica y el desempeño docente: consideraciones técnicas y conceptuales para la evaluación docente. Pensamiento educativo.

Revista de investigación educacional Latinoamericana, 50 (1), 4-20.

Murillo Torrecilla, F. J., González de Alba, V. y Rizo Moreno, H. H. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe OREALC/UNESCO Santiago.

Sampieri Hernández, R., Fernández-Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. (2009). Plan de Estudios 2009. Educación Básica. México: SEP.

Valdés, V. H. (2000). "En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores". Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. OEI, México, 23 al 25 de mayo. Disponible en: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>