

INDICADORES DE DESEMPEÑO DOCENTE BAJO EL MODELO EDUCATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL SUPERIOR

MARTHA ALEJANDRINA ZAVALA GUIRADO, BEATRIZ EUGENIA CORONA MARTÍNEZ
Y ROSALÍA RODRÍGUEZ GUERRERO

Resumen

La Universidad del Desarrollo Profesional dirige sus esfuerzos al cumplimiento de su misión que es la de formar profesionistas que cuenten con las actitudes, habilidades y conocimientos que demandan el sector productivo de la región.

Para lograr la misión, los docentes tendrán que desarrollar e implementar en las aulas el modelo educativo de la universidad que se identifica a través de cinco indicadores: Medicación Pedagógica, Habilidades de Aprendizaje, Estrategias Didácticas, Estrategias de Evaluación y Actitud Docente que impactan en la formación profesionalizante de nuestros alumnos.

Para garantizar la implementación del modelo se creó un instrumento de evaluación válido y confiable con un alfa de .92, que mide los indicadores antes expuestos y se aplicó a 264 estudiantes de las carreras de: Publicidad y Mercadotecnia, Administración, Contador, Comercio Internacional, Psicología y Educación con un muestreo aleatorio simple.

Se encontró que los docentes evaluados, con una media de 2.34, desarrollan casi siempre, los indicadores del modelo educativo de UNIDEP, como es su papel de mediador del aprendizaje, el desarrollar habilidades de aprendizaje en sus estudiantes, el implementar estrategias didácticas y diversas estrategias de evaluación así como actitudes asertivas hacia los estudiantes.

Para seguimiento, se implementará la evaluación a las 29 unidades que se encuentran en el interior de la república para generalizar los resultados a muestras más representativas y se correlacionará los años de experiencia laboral de los maestros con los resultados del desempeño docente a fin de verificar si el perfil del docente UNIDEP contribuye con el desarrollo del modelo educativo.

Problema de estudio

La universidad, como institución social, debe dirigir sus voluntades, estrategias y esfuerzos organizacionales, tras la consecución de aquellos fines que expresa en su visión, misión, objetivos y metas. Todo esto, sustentado en idearios o teorías generadores de principios, orientaciones y criterios que brindan sentido, determinan y valoran los resultados de estos esfuerzos como manifestación propia de compromiso y responsabilidad social (Flores, 1999)

Uno de los fines de la Universidad del Desarrollo Profesional (UNIDEP) es la calidad educativa; Sylvia Schmelkes (2006) menciona cuatro componentes esenciales para lograrla: relevancia, eficacia, equidad y eficiencia. Todos los involucrados en la educación tenemos una responsabilidad en el aumento de su calidad, sin embargo, el papel del docente en esta tarea es fundamental. Es a través de él como se realiza el proceso educativo en el salón de clase. Ni los grandes programas nacionales, ni las decisiones de directivos o supervisores tendrán efecto en la calidad de la educación si el maestro no las concreta en su trabajo cotidiano

De igual manera Perales y Sánchez (2002) describe que hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas.

Otra postura sobre las actividades que el docente debe desempeñar es el que describe Flores (1999) el cual asevera que la función docente está asociada a la tarea de educar; ejercitándose mediante formas específicas de comportamientos manifestadas por el profesional, en este caso el profesor, tanto intra como extra aula. Explica que estas formas propias y específicas de

comportamiento, surgen del conocimiento del hombre y de su desarrollo, de la pedagogía, del saber cultural, del contexto y de la cotidianidad.

Este nuevo enfoque supone que los docentes actuarán como guía, como modelos y como puntos de referencia en el proceso de aprendizaje. El punto de partida del proceso es el alumno apoyado por un guía experto y un medio ambiente estimulante que sólo el docente y la escuela pueden ofrecer (Tedesco, 1998).

La actividad docente es la razón fundamental de ser de la universidad; la impartición de clases, la asesoría a estudiantes, la tutoría, la dirección de proyectos terminales o tesis, la continua revisión y actualización de planes y programas de estudio, la organización de seminarios, etcétera, conforman el área más importante del quehacer universitario y definen en forma general el perfil de la planta académica de la Institución (Fresán y Vera, 2003)

Se considera al docente como el actor principal del proceso de mejoramiento en la calidad educativa, ya que es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Por esto es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos con el fin de acceder a mejores logros educativos.

UNIDEP, busca seguir un perfil docente que vaya de acuerdo al modelo educativo que maneja, ya que no es un sistema convencional, como se describe a continuación:

Las Licenciaturas de UNIDEP se estudian en 10 cuatrimestres, cada cuatrimestre tiene una duración de 15 semanas; Los cuatrimestres se dividen en tres módulos de 5 semanas cada uno, en donde se imparten dos materias por módulo con sesiones de clases de dos horas, de lunes a jueves. Por tal motivo es primordial concienciar a los docentes de la importancia de organizar

su materia en tiempos, recursos, materiales didácticos, actividades extraclases, tareas, entre otras cosas.

Una de las estrategias que se han implementado para darle seguimiento a los indicadores académicos, es evaluar el desempeño del docente. De tal manera que gran parte de las Universidades del mundo se han dado a la tarea de evaluar las acciones de sus docentes, en busca de estándares de calidad y de mejora de procesos de aprendizaje.

En estudios realizados por la UNESCO, se reconoce a los sistemas de evaluación del desempeño docente con dos propósitos elementales: mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza y obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente.

En gran parte de los países analizados por la UNESCO, se identifica a la evaluación del desempeño docente con un propósito básico, la optimización de la calidad en la enseñanza, es decir apoyar al docente en su desarrollo profesional a través de capacitaciones que tendrán sus resultados en la enseñanza, son evaluaciones formativas manejadas de manera interna en los centros de trabajo.

Sin embargo, existen lugares en donde se trabaja con un sistema de evaluación externa, se combina el carácter formativo y el sumario. Cambiando los propósitos, es decir además de mejorar la calidad de la enseñanza, se busca obtener información del docente que sirva para tomar decisiones administrativas, como repercusiones salariales o de promoción, llegando en ocasiones a influir en el desarrollo profesional del docente. (UNESCO, 2006)

En nuestro país una de las formas que las IES utilizan para evaluar a sus académicos, específicamente en lo que se refiere a su desempeño como docentes, es la que consiste en una encuesta de opinión entre los alumnos. Al ser relativamente sencillas de implementar, este tipo de encuestas suelen ser bien vistas por los responsables de las IES, pero provocan rechazo

entre los profesores, quienes suelen opinar que no constituyen una forma adecuada de evaluar su trabajo (Martínez, 1998).

Sin embargo en UNIDEP visualizamos a la evaluación del desempeño docente, como una forma de promover y favorecer la mejora del profesorado, a fin de identificar las cualidades que conciernen a un buen docente, generando a partir de los resultados acciones que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

Concientes de esta necesidad UNIDEP implemento un proceso de evaluación del desempeño docente para identificar que indicadores del modelo educativo de UNIDEP utiliza el maestro para la impartición de sus sesiones de clase y así poder determinar las áreas de oportunidad que pueda mejorar el profesor y/o desarrollar aquellas que ya domina.

La evaluación se divide en cinco criterios con sus respectivas variables, a continuación se describe:

1. Mediación Pedagógica.- Se busca involucrar al estudiante en la experiencia educativa, al incitar el desarrollo del propio conocimiento mediante exposiciones a situaciones reales o similares de la vida profesional, respetando estilos o ritmos de aprendizaje y creando ambientes propicios para el mismo.
2. Habilidades de aprendizaje.- El propósito es que el estudiante aprende estrategias para organizar su información de manera práctica. Además de desarrollar un sentido crítico y analítico.
3. Estrategias Didácticas.- El docente debe crear ambientes propicios de aprendizaje mediante dinámicas en las que se involucren los estudiantes, ayudándolos a desarrollar habilidades y actitudes frente a sus compañeros.

4. Estrategias de Evaluación.- Actuar en congruencia en relación a las tareas que se están solicitando a los alumnos, es decir, evaluar no solo los conocimientos, sino también sus actitudes y habilidades dentro del aula.
5. Actitudes Docentes.- Observar si el maestro es un guía congruente a las disposiciones que él solicita para su clase, dentro de un clima de respeto y armonía.

Con estos antecedentes y en busca de la mejora de los procesos educativos de UNIDEP, se evalúa a los docentes de manera periódica por parte de los alumnos, se pretende llegar a la adecuada formación docente, pensando en ofrecer a la comunidad egresados de calidad y altamente competitivos. Integrando nuestro compromiso a la misión de la Universidad, desarrollar actitudes, habilidades y conocimientos.

Esta institución está conciente de que requiere contar con profesores de calidad, que a su vez coadyuven en el proceso de formar profesionistas competentes, por lo que se hace necesario definir que se espera del maestro en base a sus resultados y una vez definidos sus requerimientos, formalizar un proceso de capacitación que permita conducir a su personal docente hacia la enseñanza de calidad. En ningún momento se visualiza el premio o el castigo.

(García Garduño)

Por lo tanto, es necesario generar acciones para abordar el diseño de una metodología que permita la evaluación del desempeño docente, a través de instrumentos válidos y confiables, observaciones y portafolios de evidencias de producto como parte del proceso, es decir, un reconocimiento formal de sus actividades básicas docentes. De tal manera que nos preguntamos: **¿Qué indicadores del modelo educativo de UNIDEP no desarrollan en clase los maestros?**

Objetivo

Identificar el desempeño de los maestros a través de los indicadores del modelo educativo de UNIDEP para determinar el apego a los criterios académicos establecidos por la institución que nos permita hacer mejoras en apoyo al personal docente.

Metodología

Se aplicó el instrumento de evaluación al desempeño docente a 264 estudiantes de UNIDEP Hermosillo Son. en las carreras de: Publicidad y Mercadotecnia, Administración, Contador, Comercio Internacional, Psicología y Educación con un muestreo aleatorio simple.

El instrumento está dividido por indicadores: mediación pedagógica son 8 reactivos que evalúan criterios que miden el papel del maestro como mediador, el siguiente indicador son las habilidades de aprendizaje con 10 reactivos que evalúan el desarrollo por parte de los alumnos de habilidades de aprendizaje, el tercer indicador son las estrategias docentes con 12 reactivos, que permiten identificar las estrategias que el maestro emplea en clase acorde al modelo, como cuarto están las estrategias de evaluación con 8 reactivos, que listan formas diversas de evaluar el aprendizaje y finalmente las actitudes docentes con 8 reactivos, que identifican el comportamiento o conducta del maestro en clase. La escala de medición es ordinal donde 0 significa que nunca realiza desempeña el indicador, 1 que casi nunca, 2 casi siempre y 3 siempre lo desempeña. En total son 48 reactivos de un instrumento de evaluación previamente validado y confiabilizado en 2005 con un índice de .92 (Zavala M. Madueño M. 2006)

Se seleccionaron los 30 grupos de diferentes asignaturas de las áreas administrativas, contables y sociales se leyeron las instrucciones y se procedió a responder el instrumento el cual tuvo una duración de entre 15 a 20 minutos por grupo. Una vez obtenido los resultados se elaboro la matriz de datos en el SPSS versión 15 y se obtuvieron los siguientes resultados.

Discusión de resultados

Los indicadores evaluados fueron mediación pedagógica, habilidades de aprendizaje, estrategias didácticas, estrategias de evaluación y actitudes docentes en promedio de estos cinco indicadores se obtuvo una media de 2.34, esto quiere decir que los docentes casi siempre desarrollan en clase los indicadores del modelo educativo de la universidad.

El indicador más sobresaliente fue la Mediación Pedagógica con una media de 2.55, donde el docente casi siempre es mediador en sus clases, como segundo término están las actitudes docentes con una media de 2.41 lo cual indica que el docente muestra actitudes asertivas hacia su grupo, como tercero están las habilidades de aprendizaje con una media de 2.37 que nos indica que el maestro emplea y promueve en sus alumnos el desarrollo de habilidades de aprendizaje, como cuarto indicador son las estrategias didácticas con una media de 2.37 mostrando que el docente implementa técnicas y herramientas diversas para mediar el aprendizaje de los alumnos y como último están las estrategias de evaluación con una media de 2.13 que nos indica que casi no utiliza diversas estrategias de evaluación que se inciden en el modelo educativo.

Por lo general los docentes implementan el modelo educativo de acuerdo a las modas obtenidas en cada indicador fue de 3 lo que nos muestra que siempre desempeñan los indicadores académicos que sustentan el modelo educativo de la universidad.

Después de la presente investigación se pretende tomar muestras de las 29 unidades para poder generalizar la información y poder hacer correlaciones entre los indicadores del desempeño docente con los años de experiencia laboral el cual es un criterio de selección de docentes y así ver la correspondencia entre el perfil de maestro UNIDEP con el cumplimiento de los indicadores del modelo educativo que lo sustentan y fundamentan.

Tabla 1

Descripción de indicadores

Medidas de tendencia	Mediación Pedagógica	Habilidades de aprendizaje	Estrategias Didácticas	Estrategias de evaluación	Actitudes docentes
N	264	264	264	264	264
Media	2.5595	2.3743	2.2543	2.1370	2.4180
Mediana	2.6700	2.4000	2.3300	2.2300	2.7100
Moda	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Desviación estándar	.45950	.52077	.62494	.74147	.62802
Varianza	.211	.271	.391	.550	.394
Rango	1.80	3.08	2.31	3.00	2.17
Mínimo	1.20	.50	.69	.00	.83
Máximo	3.00	3.58	3.00	3.00	3.00

Bibliografía

- Flores, R. C (1999). Estándares y función docente. Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación. Valparaíso, Chile.
- García, G. J. (2003) Los Pros y Contras del Empleo de los Cuestionarios para evaluar al docente. Revista de la Educación Superior. Vol XXXII (3), No. 127, Julio-Sept
- Murillo, F. J (2006) Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO Santiago. www.unesco.cl
Santiago de Chile, Chile, Junio 2006
- Perales, M., Sánchez, P. D. (2002) Curso de Iniciación a la Docencia Universitaria. <http://www.uv.es/~sfp/pdi/idocencia2002.htm>
- Tedesco, J. C. (1998) Fortalecimiento del rol de los docentes: Balance de las discusiones de la 45° sesión de la Conferencia Internacional de Educación. Revista Latinoamericana de Innovaciones Educativas. N° 29 - Argentina.
- Zavala M. Madueño M. (2006) “Evaluación del desempeño docente para una institución de educación superior con un enfoque basado en competencias”. En el Anuario de Investigaciones Educativas Volumen 7. Red de Investigación Educativa en Sonora, pag. 103.