

Evaluación Comprehensive del Desempeño Docente

Nota de divulgación

Dr. en C. José Matías Romo Martínez
Universidad Pedagógica Nacional Unidad 011
Jesús Consuelo s/n, Colonia Gremial
Aguascalientes, Ags. Tel: 01(449) 9172570
matias.romo@yahoo.com.mx

Resumen

En el campo educativo una de las tareas más complejas es la evaluación y esto es muy evidente cuando se trata de valorar el desempeño de los docentes. Se brinda una reflexión acerca de algunas dificultades que ofrece este proceso, partiendo de una diferencia básica con la medición; además, se consideran tres planos de fuerzas que influyen sobre el profesor. La propuesta que se hace es considerar la complejidad de esta tarea al diseñar los instrumentos y mecanismos de evaluación, así como incluir la perspectiva del propio docente, en un esfuerzo por hacer evaluaciones de mayor calidad.

Palabras clave: Evaluación, desempeño docente, medición

Abstract

One of the most complex tasks in Education is evaluation and this is very evident when it comes to assessing the performance of teachers. There are some challenges in this process, starting from a basic difference with measurement, and considering three levels of forces that influence teacher performance. The proposal is to consider the complexity of this task to design both, the instruments and evaluation mechanisms, and include the perspective of the teacher, in an effort to make assessments with higher quality.

Key words: Evaluation, teaching performance, measurement

Introducción

En el mundo actual, la Educación ya no es sólo una tarea de la escuela y de quienes ahí trabajan, sino que es algo que nos compete a todos, en mayor o menor medida, debido a la trascendencia de su misión. En ella se dan procesos complejos de desarrollo cultural y de las personas, que permiten y favorecen, entre otras cosas, la existencia del mundo y las sociedades tal y como les conocemos.

Sin duda, una parte fundamental de este proceso, en el caso de la educación formal, recae en el docente, pues es él (o ella), en los planos individual y colectivo, quien tiene la encomienda de dar orden y sentido a la tarea educativa, llevándola hasta sus metas últimas.

El tema de la evaluación en la educación formal es fundamental para garantizar su calidad, pues suscita un conocimiento sistemático y crítico de sus diferentes facetas y de los procesos que en ella se desarrollan, además de promover su mejora continua y ofrecer información para la toma de decisiones.

En este documento se da cuenta de una parte de los aprendizajes adquiridos en una experiencia realizada en la Universidad Autónoma de Aguascalientes y coordinada por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Se presentan algunas de las reflexiones expresadas por los participantes y que surgieron en el Seminario de Medición de la Práctica Docente, coordinado por el Dr. José Felipe Martínez, profesor de la *Graduate School of Education and Information Studies* de la Universidad de California, Los Angeles (UCLA).

En esta nota, primero se hace una distinción entre la evaluación y la medición, pues en la base de esta diferencia radica una de las principales problemáticas; después se ubica al desempeño docente en un entramado complejo, de carácter estructural, multifactorial y multidimensional, con lo que se pretende ilustrar las fuerzas heterogéneas a las que se ven sometidos quienes se dedican a esta tarea.

Medición y evaluación

Medir y evaluar son procesos que exigen sistematicidad y rigor, pero distan de ser sinónimos; es necesario medir para poder evaluar, y mientras no se hagan buenas mediciones no se podrán hacer buenas evaluaciones. De la misma manera, se necesita tener claridad acerca de lo que se quiere medir (*qué*) para poder determinar la manera más adecuada y pertinente de hacerlo (*cómo*);

en este sentido, “tener claridad” es lograr precisión de conceptos y su más exacta formulación posible.

Así, uno de los problemas originales de la evaluación radica no sólo en la emisión de un juicio inadecuado, o en la falta de estrategias bien definidas para la medición, sino en la determinación puntual de qué es lo que se quiere medir, precisando desde qué perspectiva (*encuadre epistemológico*) y con qué fines (*para qué*). Esta puede ser una de las raíces del problema en la evaluación del docente, pues en muchos casos no se sabe bien qué es exactamente lo que se quiere medir.

Tradicionalmente se define Desempeño Docente a partir de regularidades o pautas comunes en lo que hacen los profesores; el problema es que se realiza “en abstracto”, de forma aséptica y objetiva, casi sin importar el profesor-individuo-persona e independientemente de los contenidos y temáticas, de los alumnos, de los ambientes, de las exigencias sociales, económicas y políticas. Es decir, lo que se quiere es encontrar una serie de principios o elementos generales acerca de la docencia (o el ejercicio docente típico).

Sin embargo, al hacerlo así, en la búsqueda de alcanzar una comprensión acotada que nos permita hacer mediciones “adecuadas”, lo que realmente se hace es limitar (en un sentido negativo) algo que de origen es vasto, algo que tiene mucho de artesanal y de único, en que se expresa la identidad personal de cada profesor. Con esto, le quitamos algo de su esencia más distintiva, ya que hay tantas formas de enseñar como docentes existen [1].

En el proceso de medición se busca y obtiene información, además de determinar la magnitud y/o conformación de una o más variables o categorías (o sea, se cuantifica/cualifica). En cambio, en la evaluación se valora, se contrasta con criterios, se emiten juicios y se toman decisiones, idealmente con base en una medición confiable. En el caso del docente y lo que hace en el aula, dicha valoración está orientada a eso que denominamos su desempeño.

Existen múltiples formas e instrumentos para medir y evaluar al docente: las observaciones, los registros o diarios de trabajo (conocidos en Estados Unidos como *logs*), los exámenes (que pueden ser teóricos o prácticos, escritos u orales, internos o externos, nacionales o internacionales), los portafolios, y diferentes prácticas que parten de la hipotética asociación entre el desempeño del profesor y el logro académico de

los alumnos. Lamentablemente, cualquier técnica o instrumento tiene limitaciones [2, 3 y 4].

Algunos de estos instrumentos permiten la recopilación de evidencias, lo que para muchos investigadores y tomadores de decisiones resulta de mayor confiabilidad. Por ello, el uso de portafolios y diarios para la evaluación docente ha cobrado tanto impulso en los últimos años [5].

Pero con ello sólo hemos avanzado en la recopilación de evidencias y de información, es decir, en la medición. Ahora bien, y suponiendo que podemos medir diferentes elementos del desempeño docente, ¿cuál sería la manera de integrar toda esta información de una forma coherente y pertinente?

Una manera en la que se pueden explorar algunas posibilidades, puede ser la definición-comprensión de las “fuerzas” que influyen en este desempeño y le dan forma y sentido; en el reconocimiento de estas fuerzas, el proceso analítico y valorativo se traduciría en instrumentos comprensivos, históricamente situados, contextualizados, que formarían parte de un intento casi hermenéutico, en el que se buscaría la comprensión de los auténticos sentidos y significados de lo que hace el docente en el aula.

Ubicación del desempeño docente

La medición y evaluación del desempeño docente es algo muy complejo [1], pues implica ponderar en el profesor el desarrollo y dominio de un conjunto vasto de conocimientos y habilidades no sólo didácticas y pedagógicas, sino personales y ciudadanas, y que además dé cuenta de ellas, de manera eficiente, en su aula particular.

Ciertamente, las tareas del profesor actual no se limitan al desarrollo de ciertas funciones en el aula, sino que se entrelazan con otras de carácter burocrático, sindical, social y económico; pero para evaluar específicamente el desempeño docente, siempre nos veremos obligados a delimitar esta acción al campo específico de la didáctica y la pedagogía, al plano de lo que es más “escolar”.

Aún con esta delimitación, una evaluación auténtica demanda tener presente un conjunto variopinto de relaciones y situaciones educativas que, para este ejercicio, se puede representar de forma estructural.

Y es que el desempeño docente, considerando sólo su dimensión pedagógica, está sometido a múltiples fuerzas, a la manera de vectores en una representación

geométrica; en ella, estas fuerzas vierten su efecto de maneras directa e indirecta, cada una con diverso grado de intensidad, y en muchas ocasiones en direcciones diferentes (e incluso opuestas).

Siguiendo con la analogía, **medir** el desempeño docente implicaría considerar cuáles fuerzas operan sobre ella, con qué magnitud y en qué dirección; pero **evaluar** el desempeño docente podría determinar si todo este conjunto favorece o no el acto educativo, si lo que hace el profesor está orientado de manera eficaz hacia los fines de la educación.

Tratemos de imaginar, de una forma concreta, la figura o esquema que resulta de este análisis, a la manera de una estructura o edificio, tomando una fotografía tratando de “controlar” el dinamismo propio de las fuerzas descritas, y exclusivamente en su dimensión educativa, para darnos una idea del reto que nos representa la evaluación en estos términos.

En un primer nivel que podríamos ubicar “por encima” del docente, en el plano más externo, se encuentran los acuerdos internacionales de los que México forma parte (Jomtien, Dakar, la Declaración del Milenio, por citar algunos); cada uno de ellos ofrece fuerzas que sin duda actúan “sobre” el docente.

Otros elementos de tipo macro que influyen sobre los docentes, son las regulaciones nacionales que se expresan en forma de planteamientos curriculares (por ejemplo, para el desarrollo de competencias), las normas, reglas, acuerdos y programas federales (por ejemplo, Carrera Magisterial para educación básica o las diferentes formas de Becas al Desempeño en educación superior); y las de carácter estatal (leyes estatales de educación y reglamentos particulares).

Asimismo, podemos dar cuenta de las diversas evaluaciones denominadas “externas”, nacionales e internacionales, que en muchas ocasiones condicionan y coaccionan su labor (ejemplo: PISA, ENLACE y EXCALE para educación básica o EGEL y las de Certificación para educación superior).

En un segundo nivel, en el “plano” concreto del docente, se encuentran los criterios e influencias de las instituciones y los sindicatos con sus respectivos reglamentos y formas de adhesión-coacción, así como los colegas, los directivos, y en el caso de la educación básica, los padres de familia. Aquí encontramos todas las demandas propias del contexto, en términos de las representaciones sociales construidas alrededor de su

función, lo que “rodea” al aula concreta y al docente en su cotidianidad.

De singular importancia en este nivel, son las expectativas y motivaciones del propio docente, pues es a partir de sus concepciones y creencias que su desempeño cobra sentido y valora unas cosas sobre otras.

Y en un tercer nivel, por “debajo” del profesor, se encuentran los alumnos, y con ellos, los contenidos particulares adaptados al aula, la forma de presentarlos y de trabajarlos, la dinámica grupal, las cuestiones de infraestructura y demás condiciones materiales.

¿Cuáles serían las fuerzas que cada uno de estos planos proyectan sobre el desempeño del profesor? La respuesta a esta pregunta es una reflexión indispensable que debe hacer todo aquel que se interese en evaluarlo y representa (apenas) un punto de partida para una evaluación más comprehensiva de su labor.

Una breve conclusión

Debido a la complejidad estructural en la que hemos ubicado el desempeño docente, y a la suma de fuerzas dinámicas que le afectan (y definen), vale la pena hacer algunos comentarios puntuales como cierre.

Acerca de las técnicas, y considerando a quien se evalúa, se tendría que asegurar un conocimiento experto y el verdadero desarrollo de competencias en cuanto al diseño, uso, análisis e interpretación de un conjunto suficiente de instrumentos y estrategias, así como un trabajo multidisciplinario y colegiado.

Así, los instrumentos utilizados para evaluar el desempeño cotidiano del profesor deben considerar la influencia de elementos más amplios del sistema (macro estructurales), así como aquellos que le son más propios (pedagógicos y didácticos, sociales y psicológicos), en la continuidad que le ofrece la dimensión temporal.

Y ante la pregunta acerca de qué tendrían que incluir los instrumentos, puede haber múltiples respuestas. Pero consideremos que es el profesor real, con cara y apellido, quien tiene la mejor idea acerca de lo que se puede evaluar acerca de su desempeño. Entonces, como evaluadores e investigadores, acerquémonos más a los docentes, para convivir, aprender y generar lo que es pertinente, tomando en cuenta un enfoque más comprehensivo, y en el marco actual de una educación mundializada, que es sumamente exigente.

Referencias

- [1] Estévez, A., Hanne, Ch., Bustamante, M., Jedlicki, E., Garrido, S., Quevedo F. y Corbaeux, E., (2004), “Sistema de evaluación de la calidad de la docencia de la escuela de medicina de la Universidad de Chile”, en *Educación Médica*, volumen 7, No. 1, p. 30-35, http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s157518132004000100005&script=sci_arttext, visitado el 10 de noviembre de 2010.
- [2] Rowan, B. y Correnti, R., (2009), “Studying Reading Instruction with Teacher Logs: Lessons from the Study of Instructional Improvement”, en *Educational Researcher*, volumen 38, No. 2, p. 120-131.
- [3] Pianta, R. y Hamre, B., (2009), “Conceptualization, Measurement, and Improvement of Classroom Processes: Standardized Observation Can Leverage Capacity”, en *Educational Researcher*, volumen 38, No. 2, p. 109-119.
- [4] Borko, H., Stecher, B., Alonzo, A., Moncure, S. y McClam, S., (2005), “Artifact Packages for Characterizing Classroom Practice: A Pilot Study”, en *Educational Assessment*, volumen 10, No. 2, p. 73-104.
- [5] Secretaría de Educación Pública, (2010), *Lineamientos de evaluación docente (evaluación del desempeño docente bajo el enfoque de competencias)*, Subsecretaría de Educación Media Superior, Dirección General del Bachillerato (México), http://www.dgb.sep.gob.mx/informacion_academica/pdf/evaluacion-docente-documento2010.pdf, visitado el 10 de noviembre de 2011.

Recibido: 16 de octubre de 2012

Aceptado: 8 de abril de 2013