



ISSN: 2448-6574

## ***La evaluación docente en la Escuela Nacional para Maestras de Jardines de Niños***

**Francisco Félix Arellano Rabiela**

[paco\\_arellano@yahoo.com](mailto:paco_arellano@yahoo.com)

### **Resumen**

Este trabajo tiene como objetivo presentar los resultados del proceso de evaluación docente que se realizó en la Escuela Nacional para Maestras de Jardines de Niños (ENMJN). En el marco de la Reforma Curricular de los Planes de Estudios de la Educación Normal 2012, se plantea la necesidad de evaluar a los maestros que forman a los futuros docentes de educación básica, con el fin de detectar áreas de oportunidad para la mejora de sus prácticas docentes y para la toma de decisiones a nivel institucional. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental, de corte transaccional y de tipo descriptiva y explicativa. El instrumento base de la investigación fue una encuesta que se aplicó por primera vez a todas las alumnas sobre el desempeño de sus profesores en esta Escuela Normal de la Ciudad de México. Los resultados indican que los formadores de docentes tienen muchas áreas de oportunidad para mejorar sus prácticas en el aula e impartir una educación de calidad, que garantice el logro de las competencias profesionales y genéricas de egreso del Plan de Estudios 2012 de la Licenciatura en Educación Preescolar.

### **Palabras clave**

Evaluación

Rúbricas

### **Planteamiento del problema**

En la Ciudad de México existen cinco Escuelas Normales Públicas: la Escuela Nacional para Maestras de Jardines de Niños (ENMJN), la Benemérita Escuela Nacional de Maestros (BENM), la Escuela Normal Superior de México (ENSM), la Escuela Normal de Especialización (ENE) y la Escuela Superior de Educación Física (ESEF). Todas ellas forman a los futuros maestros de educación básica ofreciendo las licenciaturas en educación preescolar, primaria, secundaria, especial y física, respectivamente.



ISSN: 2448-6574

Los programas de estudios de estas licenciaturas están siendo reformulados con el fin de dar respuesta a un mundo cambiante. Estos esfuerzos de la reforma curricular en Educación Normal, que ya empezaron en el año 2012 en la Licenciatura de Educación Preescolar y de Educación Primaria, no son suficientes si no se cuenta con un cuerpo docente con un alto nivel de formación, compromiso y responsabilidad profesional. En el contexto educativo mexicano aparecen retos nuevos: 1) Incrementar los niveles de calidad y equidad de la educación; 2) La presencia de estándares internacionales y nacionales de aprendizaje; 3) La operación de nuevos programas en la educación básica y en otros niveles educativos; 4) La emergencia de nuevos enfoques psicopedagógicos y recursos más complejos.

Todo ello exige la participación de un nuevo profesor, para el que la reproducción de los esquemas y prácticas aprendidos en el momento de su formación inicial ya no es suficiente. Adicionalmente, lo anterior, constituye una problemática que no puede desatenderse, a riesgo de afectar aún más la calidad y pertinencia del sistema y del proceso educativo, particularmente en el nivel básico. En las Escuelas Normales de la Ciudad de México no existen propuestas para la evaluación del desempeño docente. Los alumnos no evalúan a sus profesores, ni hay instrumentos para la autoevaluación y coevaluación docente. Es por ello que esta investigación parte de la siguiente pregunta: ¿Qué instrumentos de evaluación pueden emplearse para mejorar la práctica docente? Asimismo, se parte de la hipótesis: “La evaluación permite mejorar la práctica docente”.

### **Justificación**

Debido a la problemática anterior, la ENMJN dio prioridad en sus líneas estratégicas a la creación del proyecto de Evaluación Docente. En este proyecto se diseñó un instrumento de evaluación docente, para que los profesores pudieran ser evaluados en las dimensiones de intervención docente, gestión institucional y desarrollo profesional, por sus jefes inmediatos, pares y reflexión propia sobre su desempeño (autoevaluación). Asimismo, se diseñó una encuesta para que las alumnas pudieran evaluar el desempeño de sus maestros en el aula. En esta investigación se toman los resultados de la encuesta de las alumnas para tomar decisiones de mejora de las prácticas docentes en la escuela e impartir una educación de calidad a los estudiantes.



ISSN: 2448-6574

## Objetivos

- Fortalecer la práctica docente en las Escuelas Normales de la Ciudad de México para enfrentar la Reforma Curricular
- Implementar instrumentos de evaluación para la toma de decisiones, que permita la mejora continua.
- Identificar las necesidades de desarrollo profesional de los maestros normalistas

## Marco Teórico

Una de las cinco metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 se refiere a “México con Educación de Calidad”. Entre otras cosas, se propone contar con un capital humano preparado, que sea fuente de innovación y que lleve a todos los estudiantes a su máximo potencial humano. Se busca incrementar la calidad de la educación, con base en políticas que cierren la brecha entre lo que se enseña en las escuelas y las habilidades que el mundo de hoy demanda desarrollar para un aprendizaje a lo largo de la vida. (Presidencia de la República, 2013). Una educación de calidad es la mayor garantía para el desarrollo integral de todos los mexicanos, por lo que hoy es el mayor reto al que se enfrenta el sistema educativo, el cual requiere transformaciones importantes (Secretaría de Educación Pública, 2013, 13 de diciembre). El sistema de educación normal es un insumo importante para preparar a los futuros maestros de educación básica de nuestro país y para ello, los formadores de docentes deben rediseñar sus prácticas de enseñanza aprendizaje en el aula, con competencias que requiere el mundo actual. Tales competencias son saber ser facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje, usar las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el salón de clase, utilizar diversas técnicas didácticas como es el aprendizaje basado en problemas, aprendizaje basado en proyectos, método de casos, etc. para estimular los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de sus alumnos. Sin embargo, la gran mayoría de los formadores de docentes en el país carece de estas competencias y con ello, los futuros maestros de educación básica que cursan una licenciatura en las Escuelas Normales, salen al mercado laboral también sin estas herramientas para enfrentarse al gran reto de ser un profesor de calidad. El Programa Sectorial de Educación (PSE) 2013-2018, enfatiza que una educación de calidad mejorará la capacidad de la población para comunicarse, trabajar en grupos, resolver problemas, usar efectivamente las tecnologías de la información, así como para una mejor



ISSN: 2448-6574

comprensión del entorno en el que vivimos y la innovación (Secretaría de Educación Pública, 2013).

¿Qué hacer entonces para rediseñar el modelo de educación normal en el país y tener docentes de calidad que formen a los futuros maestros de educación básica, fortaleciendo el perfil de egreso? La respuesta es muy compleja y múltiples acciones deben llevarse a cabo. La propuesta de esta investigación es que debe empezarse con algo, que impacte inmediatamente en elevar la calidad de las prácticas docentes de estos formadores en las Escuelas Normales. Para ello se necesita empezar con una cultura de evaluación a los formadores de docentes, que permita detectar áreas de oportunidad para mejorar las prácticas educativas y elevar la calidad de la educación. Se propone que se aplique en todos los semestres una evaluación final del curso a los docentes por parte de los alumnos. La evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes se ha venido realizando en otras Instituciones de Educación Superior (IES) principalmente para saber si los profesores cumplen con los objetivos de su labor, así como también con el propósito de mejorar la práctica docente. En otras IES, hay un reconocimiento más o menos generalizado del papel evaluador que deben jugar los alumnos en relación al desempeño de sus profesores (Martínez, 2004 & Martínez y Coronado, 2003). Para ello, los directivos de las Escuelas Normales, deben diseñar un instrumento de evaluación que considere elementos para diagnosticar las prácticas de todos sus profesores y tomar medidas para la mejora, como pueden ser cursos, seminarios, talleres o diplomados de actualización y/o capacitación. Marsh (1984) refiere que los cuestionarios de evaluación tienen los siguientes propósitos: a) Diagnóstico y evaluación de los profesores sobre su desempeño; b) Medición para la toma de decisiones sobre el otorgamiento de la planta de los profesores y su promoción; c) Recabar información para que los alumnos puedan seleccionar cursos e instructores; y, d) La investigación sobre los resultados y los procesos docentes.

En relación con la formación y actualización de maestros en servicio, a pesar de los esfuerzos a la fecha realizados, es preciso reconocer que la oferta brindada no ha demostrado ser pertinente a las necesidades de los profesores y directivos. No existe evidencia de su impacto en la transformación de las prácticas de enseñanza. La formación continua debe considerar a la escuela como el espacio donde también aprenden los maestros, a través del diálogo entre colegas y el trabajo colaborativo, estableciendo acompañamiento académico que permita fortalecer las competencias profesionales de los docentes (Secretaría de Educación Pública,



ISSN: 2448-6574

2013). Con los resultados de las encuestas de los alumnos a los profesores, puede tenerse un buen diagnóstico para alimentar el Programa de Desarrollo Profesional de los docentes en las escuelas normales y ligar las estrategias de capacitación a las necesidades de docentes y directivos. Con ello, puede medirse luego el impacto que tiene la actualización y capacitación docente en el aula.

En las Universidades Privadas, esta evaluación es una práctica común, desde la década de los cuarentas para la toma de decisiones, con el fin de elevar la calidad de sus programas educativos y de las prácticas docentes. En México, la Universidad Iberoamericana y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey han creado un sistema de evaluación de la docencia por los alumnos de los más sólidos y antiguos del país (García, 2000). Incluso, la permanencia de los maestros muchas veces está sujeta a esa evaluación. En el caso de las escuelas normales, debe garantizarse la permanencia laboral del maestro y tomar esta encuesta como una herramienta para mejorar y no para tomar medidas coercitivas en contra de los profesores.

En el objetivo 1 del Programa Sectorial de Educación 2013-2018, la estrategia 1.4 “Fortalecer la formación inicial y del desarrollo profesional docente centrado en la escuela y el alumno”, plantea tres líneas de acción para las escuelas normales, planteadas en los numerales 1.4.8, 1.4.9 y 1.4.10, respectivamente: Formular un plan integral de diagnóstico, rediseño y fortalecimiento para el Sistema de Normales Públicas; Asegurar la calidad en la educación que imparten las normales y la competencia académica de sus egresados.; Fortalecer los mecanismos para seleccionar a los mejores aspirantes para ingresar a la formación inicial de docentes. Si lo que se pretende es un plan integral de diagnóstico, rediseño y fortalecimiento para el Sistema de Normales Públicas, así como asegurar la calidad de la educación que imparten las normales y la competencia académica de sus egresados, es imperante que los alumnos evalúen a sus maestros. Ello da insumos importantes para diagnosticar, rediseñar, fortalecer, elevar la calidad de la educación y competencias de los alumnos. Ahora que las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han destacado de nuevo la importancia de la evaluación docente como la vía para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas, es importante volver nuevamente la mirada al tema de la evaluación de nuestros profesores. La evaluación a los maestros es un elemento central para la coherencia del sistema educativo, pues así se propicia y se asegura que sean



ISSN: 2448-6574

efectivos facilitadores del aprendizaje y que dominen los campos de conocimiento que les corresponden; que apliquen las mejores prácticas pedagógicas en el aula, empleen los recursos didácticos más adecuados y aprovechen las oportunidades del entorno; que sepan integrar y conducir a sus grupos; que puedan mitigar las carencias, prevenir los rezagos y potenciar los talentos de sus alumnos; que estén inscritos en una dinámica de crecimiento profesional y personal constante. En suma, todo aquello que caracteriza a un buen maestro. Sin maestros en el nivel adecuado de desempeño, sirve de muy poco contar con mejores programas, textos o aulas. Todos esos componentes suman en favor del alumno básicamente gracias a la mediación del maestro. Sin buenos maestros no hay calidad educativa (Calderón, 2010, 20 de octubre).

### **Metodología**

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transaccional. El tipo de investigación es de campo, así como descriptivo y explicativo. La población de las Escuelas Normales de la Ciudad de México está constituida por 800 maestros y se tomó como muestra a los 117 maestros de la ENMJN, de los cuales 80 son de tiempo completo. El 85 ciento de la planta docente de la ENMJN son mujeres. El promedio de edad es de 48 años. El 30 por ciento de la planta docente de la ENMJN cuenta con estudios de posgrado: maestría o doctorado. Por otro lado, la población de alumnos de las Escuelas Normales asciende a 5,200 y se tomó como base la matrícula de alumnas de la ENMJN (863), distribuidas en seis grupos de primer semestre, seis de tercero, seis de quinto y seis de séptimo (24 grupos en total). Este trabajo propone como instrumento de investigación una encuesta de desempeño docente, que fue aplicada al 30 por ciento de las alumnas de la ENMJN de todos los grupos en el semestre agosto 2015-enero 2016.. La encuesta fue piloteada previamente para recibir retroalimentación del cuerpo directivo y de las alumnas. Está diseñada con 7 indicadores de calidad y 6 niveles de desempeño que van de excelente a muy bueno, bueno, regular, malo, no hay evidencia. El 100 por ciento de la planta docente fue encuestado.

### **Resultados**

Se obtuvieron resultados para cada uno de los 117 docentes de la ENMJN. Como instrumento para la medición de la efectividad se utilizó la escala de Likert. Ésta se mide de 1 a 6 puntos, que marcan los niveles de desempeño del docente en su curso. En esta escala, 1 se considera



ISSN: 2448-6574

Excelente, 2 Muy bueno, 3 Bueno, 4 Regular, 5 Malo y 6 No hay evidencia. Para la realización de este análisis se tomó como criterio de calidad que los cursos estuvieran evaluados en el rango de 1.00 a 2.50 en dicha escala. Dentro de este rango se hizo la siguiente clasificación de los resultados de evaluación de las encuestas de los profesores:

Entre 1 y 1.5 (Escenario óptimo: excelencia docente)
Mayor a 1.5 y menor a 2 (Escenario de calidad muy bueno)
Entre 2 y 2.5 (Escenario dentro del rango calidad, con áreas de oportunidad)
Mayor a 2.5 y menor a 3 (Escenario no deseable, con áreas de oportunidad)
3 o más (Escenario no óptimo, con fuertes áreas de oportunidad)

La meta es que todos los cursos se encuentren los más cercano al 1.00, es decir, entre más cercano se encuentre el valor al número 1.00 denota que el desempeño del docente es más efectivo. Los cursos evaluados con un valor superior al 2.5, representan las áreas de oportunidad para la mejora continua del docente. La siguiente tabla resume el resultado de la encuesta:

Escala de Likert	Cursos	%
<b>Entre 1 y 1.5</b>	36	21
<b>Mayor a 1.5 y menor a 2</b>	53	30
<b>Entre 2 y 2.5</b>	51	30
<b>Mayor a 2.5 y menor a 3</b>	13	8
<b>3 o más</b>	19	11
<b>Total</b>	172	100

El 21% de los cursos se encuentran en el escenario óptimo de excelencia docente; el 30% en el escenario muy bueno de calidad; 30% en el escenario con calidad y áreas de oportunidad; 8% en el escenario no deseable con áreas de oportunidad; y 11% en el escenario no óptimo con fuertes áreas de oportunidad.



ISSN: 2448-6574

Por otro lado, también se hizo un análisis por grupo y por semestre, con el fin de detectar áreas de oportunidad y de mejora en la práctica docente por indicador de calidad de la encuesta. Se presenta como ejemplo en esta investigación, los resultados obtenidos en el séptimo semestre. En ese semestre, el indicador que está en un escenario de calidad muy bueno, con resultados en la escala de Likert mayor a 1.5 y menor a 2 es el siguiente: el profesor llega puntual a sus clases y no falta (5). Tres indicadores están dentro del rango de calidad, con áreas de oportunidad y resultados en la escala de Likert entre 2 y 2.5. Estos son: el profesor utiliza en el curso ejemplos que se conectan con la vida real (1), el profesor cumple con todo el programa del curso (6) y en general considera que el desempeño de su profesor está entre bueno y muy bueno (7). Un indicador está en el escenario no deseable con áreas de oportunidad y resultados en la escala de Likert mayor a 2.5 y menor a 3. Este es: el profesor evalúa tus trabajos con criterios establecidos desde un inicio (2). Por último, dos indicadores están en el escenario no óptimo, con fuertes áreas de oportunidad y resultados en la escala de Likert mayor a 3. Estos son: el profesor retroalimenta tus trabajos (3) y el profesor resalta tus competencias y tus áreas de oportunidad (4).

Los resultados del séptimo semestre se resumen en la tabla que se presenta en el anexo e incluye el promedio de los grupos 401, 402, 403, 404, 405, 406, cursos optativos y total, por indicador de calidad. La siguiente tabla resume estos resultados obtenidos en la escala de Likert:

Entre 1 y 1.5 (Escenario óptimo: excelencia docente)	Ninguno
Mayor a 1.5 y menor a 2 (Escenario de calidad muy bueno)	Un indicador (5)
Entre 2 y 2.5 (Escenario dentro del rango calidad, con áreas de oportunidad)	Tres indicadores (1, 6 y 7)
Mayor a 2.5 y menor a 3 (Escenario no deseable, con áreas de oportunidad)	Un indicador (2)
3 o más (Escenario no óptimo, con fuertes áreas de oportunidad)	Dos indicadores (3 y 4)





ISSN: 2448-6574

## Conclusiones

En este trabajo se justificó la importancia que tiene la evaluación del desempeño docente en las Escuelas Normales de México para la toma de decisiones y la mejora de las prácticas en el aula. La intención es que los formadores de docentes cuenten con todas las herramientas y conocimientos para preparar mejor a los futuros docentes de educación básica.

## Referencias bibliográficas

**Álvarez, J.M.** (2008). *Evaluar para conocer, examinar para excluir*. (3ª. Ed.). España: Morata

**Calderón, D.** (2010, 20 de octubre). *Evaluación y maestros*. Recuperado de internet: <http://www.mexicanosprimero.org.mx/maestros/blog-mexicanos-primero/307-evaluacion-y-maestros-.html>

**De la Garza, J.** (2014). *Metodología General para la Evaluación de Programas Educativos de Nivel Superior Profesionales de la Educación*. México: CIEES

**Diario Oficial de la Federación.** (2014, marzo). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de internet: [http://www.dof.mx/constitucion/marzo\\_2014\\_constitucion.pdf](http://www.dof.mx/constitucion/marzo_2014_constitucion.pdf)

**Diario Oficial de la Federación.** (2013, 11 de septiembre). *Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación*. Recuperado de internet: <http://dof.gob.mx>

**Diario Oficial de la Federación.** (2013, 11 de septiembre). *Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente*. Recuperado de internet: <http://dof.gob.mx>

**Diario Oficial de la Federación.** (2013, 11 de septiembre, última reforma). *Ley General de Educación*. Recuperado de internet: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/137.pdf>

**Diario Oficial de la Federación.** (2013, 26 de febrero). *Reforma Educativa*. Recuperado de internet: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5288919&fecha=26/02/2013](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5288919&fecha=26/02/2013)

**García, G.J. M.** (2000). Las dimensiones de la efectividad docente, validez y confiabilidad de los cuestionarios de evaluación de la docencia. Síntesis de investigación internacional,



ISSN: 2448-6574

en Rueda, A. & Díaz Barriga, A. (compiladores). *Evaluación de la docencia. Perspectivas Actuales*. México: Ed. Paidós, pp. 41-62.

**Marsh, H.W.** (1984). Evaluations of University Teaching. Dimensionality, Reliability, Validity, Potential Biases, and Utility. *Journal of Educational Psychology*, (76), pp. 485-497.

**Martínez, R.E.** (2004). Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos, en *Evaluación del Desempeño del Personal Académico. Análisis y propuesta de metodología básica*. Recuperado de internet: <http://www.anuies.mx/index1024.html>

**Martínez, C.M.E. & Coronado, R.G.** (2003). Indicadores para la evaluación integral de la productividad académica en la educación superior. *Relieve*, (9), 1, pp. 45-75. Recuperado de internet: [http://www.uv.es/RELEVE/v9n1/RELEIVEv9n1\\_2](http://www.uv.es/RELEVE/v9n1/RELEIVEv9n1_2)

**Presidencia de la República.** (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Disponible en internet: <http://pnd.gob.mx>

**Secretaría de Educación Pública.** (2013). *Programa Sectorial de Educación 2013-2018*. Recuperado de internet: [http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA\\_SECTORIAL\\_DE\\_EDUCACION\\_2013\\_2018\\_web.pdf](http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018_web.pdf)

**Zambrano, R., Meda, R.L. & Lara, B.** (2005, octubre-diciembre). Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). *Revista de Educación y Desarrollo*, (4), pp.63-69.

### Anexo

Séptimo semestre	Total	Prom 401	Prom 402	Prom 403	Prom 404	Prom 405	Prom 406	Prom Op
1. El profesor utiliza en el curso ejemplos que se conectan con la vida real	2.2	2.7	2.4	2.5	2.4	1.7	1.9	1.9
2. El profesor evalúa tus trabajos con criterios	2.9	3.0	3.2	3.8	2.4	2.5	2.3	3.2

<b>establecidos desde un inicio</b>								
<b>3. El profesor retroalimenta tus trabajos</b>	<b>3.0</b>	3.0	3.2	3.7	2.6	2.5	2.4	3.8
<b>4. El profesor resalta tus competencias y tus áreas de oportunidad</b>	<b>3.1</b>	2.6	3.1	4.1	2.9	2.8	2.6	3.8
<b>5. El profesor llega puntual a sus clases y no falta</b>	<b>1.9</b>	1.8	2.2	2.0	2.0	1.9	1.5	2.2
<b>6. El profesor cumple con todo el programa del curso</b>	<b>2.2</b>	1.5	2.5	2.7	2.3	2.1	2.1	2.4
<b>7. En general, considero que el desempeño de mi profesor es:</b>	<b>2.4</b>	2.2	2.6	2.8	2.2	2.1	2.4	2.4