

Evaluación del desempeño docente en Programas de Maestría en Enfermería

Laura Morán-Peña,¹ Gandhy Ponce-Gómez,²
Martha Lilia Bernal-Becerril²

¹Maestra en Enseñanza Superior, ²Maestras en Ciencias de Enfermería. Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia. Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F. México

Resumen

Introducción: En programas de posgrado es común que se evalúe a los docentes con los criterios diseñados para evaluar a los del pregrado, por lo que es indispensable contar con instrumentos exprofeso.

Objetivo: Diseñar, implementar y validar instrumentos de evaluación del desempeño docente en el Programa de Maestría en Enfermería.

Metodología: Estudio descriptivo, longitudinal. El universo estuvo conformado por el total de alumnos del Programa de Maestría en Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de México, de dos generaciones continuas, con un total de 30 estudiantes.

Resultados: La confiabilidad del instrumento que evaluó al docente fue $\alpha = 0.98$ y $\alpha = 0.81$ para el que evaluó al tutor principal. También mostró estabilidad en las diversas aplicaciones. El índice del desempeño docente tuvo un promedio de 4.14 en la primera generación y 4.69 para la segunda, en una escala del 0 al 5, en el que cinco es un desempeño muy adecuado. La percepción sobre el tutor principal alcanzó una media de 4.53, en la primera generación y 4.51 para la segunda.

Conclusiones: El desempeño docente fue evaluado por los alumnos como muy adecuado; lo que significa, como lo han señalado Fresan, Loredo y Grijalva, que se cumple con los propósitos de la docencia en el posgrado. Contar con un sistema de evaluación del desempeño docente con instrumentos confiables posibilita la toma de decisiones para la mejora continua del programa.

Palabras clave

- Desempeño docente,
- Evaluación,
- Estudios de posgrado

Abstract

Introduction: In postgraduate programs is common that faculty members' performance be evaluated by criteria designed to evaluate faculty of graduate programs, which makes indispensable to validate and count on reliable exprofeso instruments for this academic level.

Objective: To design, validate, and implement instruments to evaluate the faculty's performance in the master degree program.

Methodology: Descriptive and longitudinal study. The universe was integrated by the total number of students of the Master Nursing Program at National Autonomous University of Mexico, on two following generations, with a total of 30 students.

Results: The faculty performance's index had an average of 4.14 in the first generation and of 4.69 in the second one, in a scale 0 to 5, where 5 is a very suitable performance. The perception regarding the thesis director reached an average media of 4.53, in the first generation and 4.51 in the second one. The confidence for the instrument was $\alpha = 0.98$ for theory professor and $\alpha = 0.81$ for thesis director. Also, it showed stability on different applications.

Conclusions: Professor's performance was evaluated by the students as very suitable; which means that the purposes of postgraduate degrees have been accomplished, as it has been indicated by Fresan, Loredo and Grijalva. Counting on a system of a faculty's performance evaluation with reliable instruments allows making decisions for the continued improvement of the program.

Key words

- Professor's performance,
- Evaluation,
- Post-graduate degree

Correspondencia:
Laura Morán Peña
Camino Antiguo a Xochimilco s/n esq. Viaducto Tlalpan,
Col. San Lorenzo Huipulco. C.P. 143370, México D.F. México
Dirección electrónica: eneolm@yahoo.com

Introducción

Es común que en los programas de posgrado no se cuente con modelos sistemáticos e instrumentos específicos para evaluar el desempeño docente, o bien, que si se llega a hacer evaluación, se evalúe con los mismos criterios e indicadores diseñados para evaluar a los docentes de pregrado. Sin embargo, es necesario reconocer que en dichos niveles educativos los propósitos de la formación son diferentes, ya que en el posgrado se busca promover más la autonomía intelectual, el pensamiento crítico y el estudio independiente de los alumnos, entre otras cosas.

Aunado a esto, como parte de la problemática de la evaluación del desempeño docente en el posgrado, se puede señalar que a veces se cuenta con instrumentos de evaluación descontextualizados de los fundamentos filosóficos y psicopedagógicos que le deben dar sustento; el desconocimiento por parte de los docentes de que van a ser evaluados, con qué indicadores son evaluados y, sobre todo, de los resultados de la evaluación. Por lo que se hace necesario diseñar y validar instrumentos específicos que puedan contribuir de manera sistemática a la mejora y retroalimentación de los programas de posgrado.¹⁻³

Además, aún cuando el Programa de Maestría en Enfermería (PME) de la UNAM, cuenta con docentes de alto nivel académico, los procesos de acreditación y certificación de programas educativos requieren contar con información precisa del desempeño docente, primordialmente desde la perspectiva de los alumnos, aún cuando se reconoce que ésta pudiera tener ciertas limitantes.

Por otra parte, el evaluar la calidad de la educación a través del desempeño de sus docentes permitirá llevar a cabo estrategias que apoyen la retroalimentación, o bien la mejora y con ello coadyuvar al aseguramiento del logro de metas de calidad previstas; lo anterior, con el propósito de lograr una mejor formación de los egresados, que sin duda se reflejará en su desempeño profesional.

El desempeño docente se entiende como una praxis social, objetiva e inten-

cional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso; docentes, alumnos, autoridades educativas y padres de familia, así como los aspectos político-institucionales, administrativos y normativos que, según el proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro.⁴

Si reconocemos que el perfil de la universidad, en el contexto de un determinado momento de la evolución histórico-social, refleja las características de su profesorado, resulta más que justificada la preocupación por la evaluación y selección de los cuadros docentes que aseguren el más alto nivel de calidad y eficacia de la institución universitaria.⁵

La concepción de gestión de la calidad educativa es un nuevo constructo que emerge en el contexto educativo más ajustado a los nuevos tiempos; supone una superación en el tiempo del concepto evaluación, y se ha impulsado como dice Rodríguez Espinar, que la evaluación se constituye como una fase naturalmente necesaria en cualquier proceso de intervención, sin evaluación no es posible progresar racionalmente.⁶

Por ello, el contar con instrumentos que permitan realizar, en un primer momento, una evaluación desde la perspectiva de los alumnos, enriquecerá sobremanera a las futuras generaciones, en la medida que posibilita ubicar y reconocer las debilidades y fortalezas de la planta docente.

En este sentido, en la actualidad la evaluación es un dispositivo institucionalizado, a veces instrumentado, tan racional como sea posible, que tiene por objeto llenar las mismas funciones críticas pero de manera más sistemática, en una perspectiva sobre todo praxiológica (optimación de la acción que ayuda a la decisión), lo que no excluye que la evaluación pueda incluso contribuir a la generación de nuevos conocimientos.⁷

Por ello, los objetivos planteados fueron: *a)* diseñar e implementar instrumentos de evaluación del desempeño docente en el PME, *b)* analizar la confiabilidad y la validez de contenido, *c)* identificar si hay diferencias en la percepción del alumno respecto al desempeño de su tutor

principal, en la medida que avanza de semestre, con cortes semestrales y generacionales.

Por todo lo anterior, se diseñaron dos instrumentos, uno para conocer la percepción de los alumnos del Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM, respecto al desempeño docente de los profesores que imparten actividades académicas teóricas, así como su percepción sobre el desempeño de sus tutores principales que son quienes les dirigen la tesis, y si ésta va cambiando, y en qué sentido, conforme avanzan de semestre.

De igual manera se deseaba conocer la confiabilidad y validez de contenido y de constructo de los instrumentos propuestos.

Carrión⁸ señala que el desempeño docente da cabida al profesor y al alumno en su papel de sujetos que intervienen e interactúan en el proceso educativo desde una perspectiva sistémica pero, en virtud de que no se desean ver sólo como insumos o productos del mismo, se enfatiza la parte del proceso.

En este estudio sólo se abordó la perspectiva del alumno desde un enfoque psicométrico, como primer acercamiento al fenómeno en estudio, aunque se pueden considerar otros abordajes metodológicos.

Vain⁹ visualizó que debido a la situación de los estudiantes de no-pertenencia a la corporación docente, esto los convierte en potenciales críticos de esta actividad, además otra fortaleza de su participación, es que son los principales implicados por las consecuencias de la enseñanza y quienes establecen una relación cotidiana con el profesor, aunque limitada a un tiempo escaso de contacto. Por ello, la confidencialidad, será fundamental para obtener datos significativos de esta fuente. Aunque se reconocen limitantes de este tipo de fuentes, como la ausencia de una cultura de autoevaluación en el propio alumno, el desconocimiento de las verdaderas condiciones de trabajo de cada docente; o la disparidad de niveles de inserción institucional entre los alumnos de los primeros semestres y los de los últimos años.

Se retoman las dimensiones y variables propuestas por Fresán, mismas que dan origen a los instrumentos propuestos:

1. Actitudes propiciatorias de la participación:

- Generación de un ambiente adecuado para la libre expresión de las ideas.
- Actitud de respeto y consideración a los alumnos.
- Respeto por las decisiones de los alumnos.
- Motivación de los estudiantes para discutir sus conocimientos o avances con sus pares.
- Aceptación de sugerencias sobre la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje.

2. Actitudes propiciatorias de la reflexión crítica:

- Promoción de situaciones adecuadas para discusión sustentada y pertinente de los temas revisados, de la bibliografía y de los proyectos de investigación.
- Selección y presentación de problemas que estimulen el interés de los estudiantes por la investigación.
- Creación de condiciones para el logro colectivo de conclusiones válidas.
- Consideración de la reflexión crítica como una conducta valiosa.

3. Actitudes propiciatorias de la independencia intelectual:

- Estructuración de situaciones o tareas significativas que exigen la aplicación del conocimiento a problemas concretos diferentes a los revisados en las sesiones.
- Utilización de mecanismos de inducción en la búsqueda de soluciones a problemas en el proceso de aprendizaje.
- Motivación del estudiante para el trabajo de búsqueda de información.
- Motivación del estudiante para lograr el dominio en el uso de las fuentes de información adecuada.
- Motivación del estudiante para ir más allá de lo discutido en las sesiones.
- Apertura a la discusión de alternativas para resolver problemas en el proceso de investigación.

4. Habilidades y estrategias para la instrumentación didáctica:

- El docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos.
- Habilidades para comunicar un tema, hacer inteligible un asunto difícil y lograr un aprendizaje en los alumnos.
- Uso correcto de estrategias de enseñanza que guíen al estudiante en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Proveer al estudiante de herramientas para la construcción del conocimiento, tales como la reflexión, el análisis, las apropiaciones significativas, saberes integrados y aterrizados en el plano de lo real.

5. Compromiso del docente:

- Dedicación de tiempo suficiente para discutir con el estudiante sus dudas y los avances.
- Atención cuidadosa y considerada a los estudiantes.
- Congruencia entre los resultados de las evaluaciones y el desempeño de los estudiantes.
- Retroalimentación de calidad a partir de las evaluaciones (formativa y sumativa).
- Disposición a dedicar tiempo a su propio desarrollo para estar en mejores condiciones de ofrecer una docencia de calidad.

Metodología

Se llevó a cabo un estudio descriptivo, longitudinal.

El universo estuvo representado por un total de 30 alumnos del PME de la UNAM generación 2003-2004 y de la 2005-2006, correspondiendo a 18 y 12 estudiantes respectivamente.

Para el diseño de los instrumentos se retomaron aportaciones de diversos autores.¹⁻³

La evaluación se llevó a cabo mediante dos instrumentos auto-administrados, anónimos. El instrumento para

evaluar profesores de teoría, se conformó con una sección de instrucciones, posteriormente una sección de autoevaluación para el alumno, con tres preguntas, cuyo propósito fue identificar la relación existente entre la percepción de autoeficacia del alumno en la materia, su rendimiento académico y la evaluación que hace de sus docentes; la tercera parte constó de 25 reactivos con respuestas cerradas tipo escala Likert, con cinco posibles respuestas. La última parte contenía preguntas abiertas para comentarios y sugerencias.

El instrumento para evaluar tutores principales se conformó también con una sección de instrucciones, posterior a ésta, una sección de autoevaluación para el alumno, con tres preguntas, cuyo propósito fue identificar la relación existente entre la percepción de autoeficacia del alumno para desarrollar su tesis y el tiempo que tardó en titularse en la licenciatura; la tercera parte la conformaban 14 reactivos con respuestas cerradas tipo escala Likert, con cinco posibles respuestas, así como una sección para comentarios y sugerencias. Se analizó validez de contenido de ambos instrumentos sometiéndolos al juicio de ocho expertos en el campo de la enfermería y de la educación en enfermería, quienes valoraron la pertinencia de los reactivos. Se aplicó al total de alumnos, al finalizar el 1º, 2º, 3º y 4º semestre, siendo evaluados el total de docentes y tutores principales que participaron en cada semestre.

La escala de evaluación consideró: 4.1 a 5.0 = desempeño muy adecuado; 3.1 a 4.0 = desempeño adecuado; 2.1 a 3.0 = desempeño con carencias; menos de 2.1 = desempeño inadecuado.

Respecto al procesamiento estadístico de los datos, se calcularon medidas de tendencia central y dispersión para el caso de las puntuaciones de los profesores.

Correlación de Pearson, para explorar correlación entre la calificación otorgada por los alumnos del desempeño de docentes y tutores así como el rendimiento académico del alumno.

Alpha de Cronbach, para analizar la confiabilidad del instrumento. Y análisis factorial exploratorio para el caso de la

validación de constructo del instrumento, para evaluar a los docentes de teoría de la primera generación. Para la segunda generación y por recomendación de los estadísticos, no se analizó validez de constructo, dada la cantidad de alumnos, por lo que una vez que se tengan mayor número de sujetos, se procederá a realizarla.

Por lo que respecta a las implicaciones éticas se consideró lo dispuesto en la ley General de Salud, la cual refiere que deberá prevalecer el criterio de respeto a la dignidad del ser humano y la protección de sus derechos y bienestar, así como a su privacidad y consentimiento informado, previo conocimiento de los objetivos del estudio.

Resultados

La confiabilidad del instrumento que evaluó al docente fue de 0.9906 y de 0.8111 para el instrumento que evaluó al tutor principal.

En una escala del 1 al 5, en donde 5 corresponde a un desempeño muy adecuado, el índice del desempeño de los docentes de teoría tuvo un promedio de 4.14 para el caso de la primera generación y 4.69 para la segunda generación (cuadro I).

El índice de desempeño del tutor principal alcanzó una media de 4.53, para el caso de la primera generación y 4.51, para el caso de la segunda generación, cifras que equivalen a un desempeño muy adecuado.

En general congruente con la opinión de los alumnos de recomendar el programa a otros por la calidad de los tutores principales.

Relativo a la correlación existente entre la percepción de autoeficacia respecto a la materia y el rendimiento escolar de los egresados se detectó una correlación positiva de fuerza media ($r_p = + 0.540$ $p = 0.001$).

Aplicando la prueba de Friedman para muestras relacionadas, se encontró que sí existieron diferencias estadísticamente significativas en la percepción de los estudiantes respecto al desempeño de su tutor principal conforme éstos avanzaban de semestre. ($c^2_F = 4.000$, $gl = 1$, $p = 0.046$). Es decir que aumentó la calidad

Cuadro I. Promedio del desempeño docente por dimensión y generación

Dimensión	Generación 2003-2004	Generación 2005-2006
	Media	Media
Promueve participación	4.63	4.72
Reflexión crítica	4.52	4.68
Independencia intelectual	4.58	4.70
Instrumentación didáctica	4.55	4.67
Compromiso	3.79	4.70
Evaluación general	4.14	4.69

Fuente: Instrumentos de evaluación aplicados a 30 estudiantes de la 1ª y 2ª generación del Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM

del desempeño del tutor principal, quien dirige la tesis del alumno, manifestado en un índice de 4.32 en primer semestre hasta 4.71 en el último semestre (figura 1).

Conclusiones

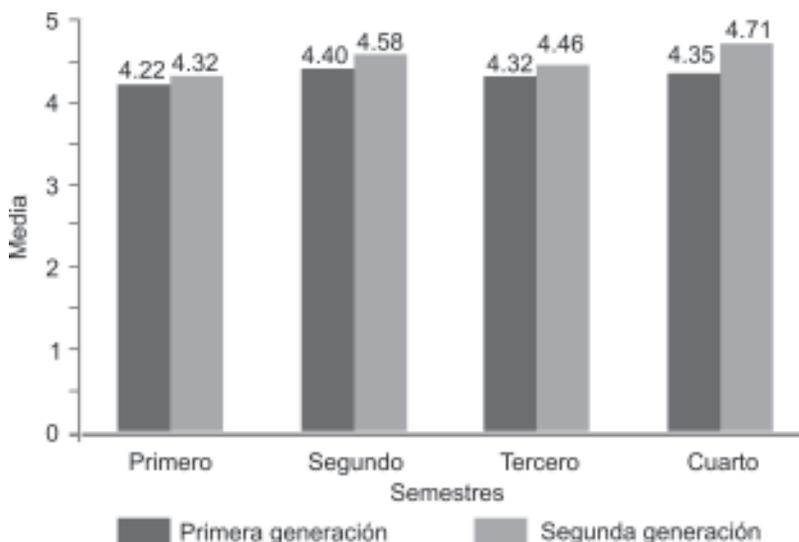
Es trascendente contar con instrumentos para evaluar el Programa de Maestría en Enfermería, dentro del contexto del posgrado.

Las dimensiones de desempeño docente: promoción de la participación, promoción de la reflexión crítica, promoción de la independencia intelectual,

compromiso y habilidades para la instrumentación didáctica, fueron evaluadas por los alumnos como muy adecuadas, ya que los alumnos perciben a los profesores del programa con muy buen desempeño para el logro de los objetivos propuestos. Lo que significa, como lo han señalado diversos autores, que se cumple con los propósitos de la docencia en el posgrado.¹⁰⁻¹¹

Otra de las figuras importantes del programa es la de los tutores principales quienes dirigen los proyectos de tesis, que de acuerdo a los resultados obtenidos fueron evaluados con un desempeño muy adecuado, aspecto que se ve refleja-

Figura 1. Promedio de calificación del desempeño de los tutores principales, por generación. (Calificación máxima posible 5)



do en la cantidad de alumnos que han logrado obtener el grado.

Respecto al desempeño de su tutor principal conforme al avance de los alumnos en los semestres, el alumno percibe un aumento en la calidad del desempeño de su tutor.

Se cuenta con instrumentos validados en cuanto a contenido, la confiabilidad fue ligeramente superior a la anterior generación para el instrumento que evaluó al docente y para el instrumento que evaluó al tutor principal. Es decir, hay buena consistencia interna entre los reactivos. También mostró estabilidad en las diversas aplicaciones. Todo lo anterior nos permitió contar con instrumentos confiables y válidos. Aunque queda pendiente el realizar más análisis factoriales con el propósito de conocer qué factores están presentes en el constructo "*desempeño docente*", en el Programa de Maestría en Enfermería de la UNAM.

Se encontró que sí existe una correlación entre la percepción de autoeficacia del alumno respecto al éxito que obtendrá en las materias del semestre y su rendimiento escolar.

Por otra parte, no existe asociación entre la percepción de autoeficacia de los alumnos respecto a las materias que cursarían, y la calificación otorgada a los profesores.

Implicaciones para la educación en enfermería

En la educación de Posgrado en Enfermería es importante contar con modelos sistémicos de evaluación, así como con instrumentos confiables y válidos, en particular de la evaluación del desempeño docente, ya que esto posibilita contar con elementos, desde la perspectiva de los alumnos que posibiliten la toma de decisiones para la mejora continua del programa.

Esto posibilita también la retroalimentación tanto del propio docente y tutor, como del programa en su conjunto.

El profesor del posgrado, al conocer sus resultados tiene conciencia de la perspectiva que los alumnos tienen de su desempeño como docente de teoría o como director de tesis, en las diferentes dimensiones que contemplan los instrumentos.

En los tiempos contemporáneos, en los que la acreditación de los programas de posgrado es un elemento esencial, contar con un sistema de evaluación del desempeño docente resulta de gran utilidad.

Referencias

1. Fresán Orozco M. Una propuesta para la evaluación docente en el nivel posgrado. En: J. Loredó Enríquez. Evaluación de la

práctica docente en educación superior México: Porrúa, 2000. p. 37-62.

2. Loredó EJ, Grijalva MO. Propuesta de un instrumento de evaluación de la docencia para los estudios de posgrado. Citado por: Beltrán MR y Díaz Barriga F. Evaluación de la docencia: perspectivas actuales. México: Paidós, 2000.
3. Morán Peña L. Validación de un Instrumento para evaluación del desempeño docente en estudios de posgrado en enfermería. Des Cien Enferm 2002;10(7): 200-206.
4. Fierro C. Transformando la práctica docente: una propuesta basada en la investigación-acción. México: Paidós (Maestros y enseñanza). 2002.
5. De la Orden Hoz A. Evaluación, selección y promoción del profesor universitario. Rev Complutense Edu 1999; 1(1): 11-30.
6. Rodríguez Lestegás F. La formación inicial de los maestros en la actualidad: historia de una inconsecuencia. Rev Elec Interuniver Forma Prof 2000; 3(1). [En línea] <http://www.aufop.com/aufop/revistas/arta/digital/102/658> [Consultado 13/03/2004]
7. Ardonio J. Consideraciones teóricas sobre la evaluación. En: Rueda Beltrán M. y Díaz Barriga F. Evaluación de la docencia: perspectivas actuales. México: Paidós (Educador), 2000.
8. Carrión Carranza C. Valores y principios para evaluar la educación. México: Paidós, 2001.
9. Vain PD. La Evaluación de la docencia universitaria: un problema complejo. [En línea]. <http://www.coneau.edu.ar/archivos/1324.pdf> (Consultado 23/08/2008)
10. Fresán Orozco M. *ibid*.
11. Loredó EJ, Grijalva MO. *ibid*. 