

# LA EVALUACIÓN DE PROFESORES EN LA PROVINCIA DE ALBACETE

Francisco Díaz Alcaraz

*Francisco Díaz Alcaraz. Inspector de Educación y  
Profesor Asociado de la Escuela de Magisterio de Albacete*

## ABSTRACT

Dentro del nuevo concepto de evaluación que se contempla en la Ley de Ordenación General de Sistema Educativo, la evaluación de profesores se considera pieza clave para mejorar la calidad de la enseñanza. Este trabajo pretende analizar con exhaustividad los aspectos relacionados con las dos actuaciones que los profesores de la enseñanza no universitaria están obligados a realizar: la función docente y la función directiva. Las conclusiones obtenidas son fruto de la evaluación que el Servicio de Inspección de esta provincia ha llevado a cabo el pasado curso académico 1995/96 y pueden constituir un elemento de reflexión para entender mejor la dinámica educativa que se desarrolla en los centros.

## I. UN NUEVO CONCEPTO DE EVALUACIÓN. LA EVALUACIÓN DE PROFESORES

LA implantación de un nuevo sistema educativo no supone sólo una reestructuración de los niveles de enseñanza: ampliación de la escolaridad obligatoria, adelanto en el comienzo del aprendizaje de un idioma extranjero, etc. sino que implica también una nueva forma de entender la educación, de enseñar, de aprender, de conocer y de evaluar.

Las aportaciones de la psicología cognitiva, de la teoría curricular y de la epistemología había que incorporarlas a la práctica docente porque ésta no puede estar al margen de lo que acontece en los descubrimientos científicos.

La Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) exige, por un lado, una reforma en profundidad de las estrategias didácticas, para dar respuesta a los principios constructivistas del aprendizaje y una nueva forma de entender la evaluación de los alumnos coherente con la metodología propuesta; por otro lado, se establece un nuevo concepto de evaluación que abarca no sólo a los alumnos, sino también a profesores, centros y sistema educativo en su conjunto.

Conviene detenernos en la nueva forma de concebir la evaluación de alumnos y en el nuevo concepto de evaluación.

- a) Con la aparición de la psicología conductista se pensó que con una adecuada selección de estímulos y una correcta secuencia de objetivos operativos, perfectamente evaluables, se podría conseguir que los estudiantes llegaran a los objetivos finales. Este planteamiento lleva a desarrollar una pedagogía por objetivos y una evaluación encargada de comprobar qué cantidad de objetivos se han alcanzado (producto).

Hoy se parte de la concepción constructivista del aprendizaje, que atiende al desarrollo de la persona y se apoya en las ideas previas que posee, en sus intereses, posibilidades y motivación. Se pasa a una pedagogía de procesos en la que lo importante es conocer el camino que recorre el alumno en su aprendizaje. La evaluación se incorpora al propio proceso de enseñanza/aprendizaje con una función esencialmente formativa.

En el Cuadro 1 se muestran los dos modelos de evaluación

CUADRO 1.

PSICOLOGÍA CONDUCTISTA	PSICOLOGÍA CONSTRUCTIVISTA
↓	↓
PEDAGOGÍA POR OBJETOS	PEDAGOGÍA DE PROCESOS
↓	↓
EVALUACIÓN SUMATIVA	EVALUACIÓN FORMATIVA

- b) La LOGSE en su Título IV destaca los factores que favorecen la calidad de la enseñanza, la cualificación del profesorado, la programación docente, la evaluación del sistema educativo y la evaluación de la función directiva, entre otros.

Todo ello supone que la evaluación debe afectar, además de a los alumnos, a los profesores, a los centros y a todo el sistema educativo. La evaluación de profesores permitirá que éstos reflexionen sobre su propia actuación docente para mejorarla y conseguir la mayor eficacia posible. Los centros se deben evaluar para homologar el sistema educativo en un contexto descentralizado, para legitimar su autonomía pedagógica y para posibilitar, sin traumas, el traslado de los alumnos de un centro a otro. El sistema educativo debe evaluarse para verificar el grado de calidad educativa, para homologar el sistema educativo en el con-

texto europeo y para corregir las posibles disfunciones que se puedan producir en su implementación.

Como se ha señalado, la cualificación del profesorado es uno de los factores de calidad de enseñanza. Esta cualificación debe conseguirse mediante la formación inicial y en ejercicio, así como con una evaluación permanente de su función docente.

El presente trabajo pretende dar a conocer una de las primeras evaluaciones de profesores realizada en la provincia de Albacete.

## II. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DOCENTE. ESTADO DE LA CUESTIÓN

La preocupación por conocer en qué medida lo que sucede en las escuelas, o en las aulas incide en el aprendizaje del alumno es una constante en la investigación desde los últimos años. Sin embargo, el interés por la eficacia docente va decreciendo por la poca claridad de los resultados y se pone el énfasis en el estudio de la eficacia de los centros.

La mayor parte de la investigación sobre evaluación de profesores realizada hasta el momento se ha basado en la utilización del paradigma «proceso-producto» en el que se analiza la eficacia docente en base al establecimiento de relaciones entre la conducta del profesor en situaciones de enseñanza escolar y los resultados del aprendizaje. La interacción didáctica constituiría el proceso de enseñanza-aprendizaje y el rendimiento académico de los alumnos constituiría el producto. El paradigma ecológico o naturalista no ha supuesto más allá del 10% de las investigaciones.

El informe Coleman (1966), incluido en el modelo proceso-producto, que consideraba a la escuela como una unidad de producción, puso de manifiesto que las relaciones entre el profesor y los alumnos tiene menor valor predictivo del rendimiento académico que el que tenía la serie de variables que aludían al medio extraescolar del alumno. Otros estudios posteriores (Cohn, Millman y Chew, 1975; Muñoz Arroyo, 1976), inspirados en el mismo paradigma, parecen mostrar similares resultados.

Los resultados de estos estudios es arriesgado resumirlos, dado que:

- a) Dunkin y Biddle (1974) en su síntesis de estudios sobre eficacia docente encontraron que en torno a la relación entre el estilo indirecto del profesor (acepta los sentimientos de los alumnos, elogia y estimula su actividad, acepta sus ideas y sugerencias, etc.) y rendimiento, sobre un total de 25 estudios correlacionales, en 15 de ellos no existía relación significativa, mientras que

en los 10 restantes se obtuvo correlación significativa y positiva entre ambas variables.

- b) Numerosos autores en revisiones posteriores han cuestionado conclusiones de estudios anteriores, bien por problemas metodológicos, bien por problemas en la interpretación de los resultados. Por ejemplo, Gage (1977) critica algunas de las conclusiones de Dunkin y Biddel, citados anteriormente.
- c) Otros resultados presentan numerosos problemas de contexto o generalización a poblaciones diferentes de aquellos de las que se extrajeron las conclusiones. Por ejemplo, algunas de las conclusiones de Flanders (1969) fueron:
  - «Los profesores hablan demasiado en clase, quedando poco a la iniciativa del alumno»
  - «Los profesores se parecen más entre sí de lo que ellos mismos quieren reconocer»

### III. DISEÑO DE EVALUACIÓN UTILIZADO

Las contradicciones y carencias que hasta el momento ha mostrado el paradigma proceso-producto enmarcado en el modelo cuantitativo de evaluación han llevado a reconsiderar procedimientos metodológicos, a revisar líneas de interpretación de los resultados y a incorporar aspectos no cuantificables de la evaluación. El llamado modelo cualitativo es una corriente epistemológico-metodológica que se dirige al estudio de estos aspectos, intentando captar y describir aquellos elementos relevantes para la comprensión de los procesos objeto de evaluación y sus consecuencias.

El modelo cualitativo caracterizado por el empleo de métodos cualitativos (observación, entrevista, cuestionarios, etc.), interesado en comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quién actúa, orientando el proceso, no generalizable, holista, que asume la realidad como algo dinámico, etc., ha sido el utilizado en el presente trabajo.

#### III.1. Características

La evaluación de profesores llevada a cabo en la provincia de Albacete ha tenido por finalidad la consecución de la acreditación para el ejercicio de la función directiva a la que hace referencia la Ley Orgánica de Participación, Evaluación y Gobierno de los centros docentes, en la que se establece la necesidad de que los candidatos a la dirección de un centro docente hayan sido valorados positivamente en los cargos desempeñados con anterioridad, bien directivos, bien de docencia.

Los aspectos más relevantes de esta evaluación son:

- a) La evaluación ha sido realizada por inspectores de educación.
- b) Para garantizar la homogeneidad del procedimiento evaluador, se llevó a cabo la planificación, coordinación y elaboración conjunta de las fichas de recogida de información.
- c) Con el fin de que sea transparente se posibilitó el conocimiento de las fases del proceso y de los instrumentos a utilizar a los profesores objeto de evaluación.
- d) La objetividad, se garantizó mediante: la diversidad de las fuentes de información utilizadas, la propia valoración que hace el profesor de su función, la entrevista posterior que se establece con el evaluado, el análisis de la documentación existente en el centro, la información que aportan los representantes del Consejo Escolar y la proporcionada por el equipo directivo.
- e) Formativo-sumativa, dado que no solamente tiene por finalidad clasificar a los sujetos en «acreditados» y «no acreditados», sino que también constituye una guía de cómo debe ejercerse la función docente o la función directiva, por cuanto que en el transcurso de la entrevista con el interesado se desprenden sugerencias y orientaciones encaminadas a mejorar la función que desarrolla el profesor evaluado y porque éstos poseen los instrumentos de evaluación indicativos de una función docente y directiva eficaz.
- f) Criterial, por cuanto la información recogida debe valorarse y para ello se compara con los indicadores en que se concreta la actividad a valorar. Supone comparar el nivel de realización docente detectado mediante la información recogida con el estado ideal de actuación contemplado en los indicadores o descriptores significativos de los distintos aspectos que deben ser valorados.

### III.2. Dimensiones de valoración

Tanto en Educación Primaria como en Secundaria la valoración hace referencia a dos ámbitos fundamentales: **función directiva** y **función docente**. El primero tiene por finalidad valorar la función directiva cuando el profesor a evaluar es miembro del equipo directivo. Si no es así, se valorará su actividad docente.

Las subdimensiones a valorar incluidas en cada ámbito son:

#### A) *Función directiva*

- 1) Dinamización de los órganos de gobierno y de coordinación docente del centro e impulso de la participación en éstos de los diversos colectivos de la comunidad educativa.

- 2) Organización y gestión de los recursos humanos y materiales para proporcionar una oferta educativa amplia y ajustada a las demandas sociales.
- 3) Impulso y puesta en marcha de programas institucionales e iniciativas de innovación y formación que mejoren en el funcionamiento del centro
- 4) Atención al alumnado y a sus familias ofreciendo información y respondiendo a sus demandas.
- 5) Organización de actividades extraescolares y establecimiento de vías de colaboración con instituciones, organizaciones y servicios que favorezcan la apertura del centro conectando éste con su entorno.

## *B) Función docente*

Este ámbito se valora a través de dos dimensiones:

### *B.1. Dedicación al centro*

Engloba las siguientes subdimensiones:

- 1.1) Participación en los órganos colegiados y de coordinación docente, así como en iniciativas para mejorar la práctica docente y el trabajo en equipo.
- 1.2) Colaboración y puesta en marcha de actividades extraescolares y de cualquier otras que dinamicen la vida del centro y contribuyan al aprovechamiento de los recursos del entorno.
- 1.3) Atención a padres y alumnos y, en su caso, el ejercicio de la tutoría.

### *B.2. Actividad docente dentro del aula*

- 2.1) Preparación de la clase y de los materiales didácticos en el marco de las decisiones adoptadas en la programación del ciclo.
- 2.2) Utilización de una metodología adecuada para promover el aprendizaje significativo de los contenidos escolares.
- 2.3) Procedimiento de evaluación de aprendizajes e información sobre los mismos que se da a los alumnos o a sus familias.
- 2.4) Utilización de medidas ordinarias y extraordinarias para atender a la diversidad (capacidad, intereses, motivación, dificultades de aprendizaje).
- 2.5) Organización del trabajo en el aula para favorecer la adecuada marcha de la clase y la participación e implicación del alumno en su proceso de aprendizaje.

Respecto a la función docente se valora:

- La participación activa del docente en los órganos colegiados a los que pertenece: Claustro, Comisión de Coordinación Pedagógica, etc., en las actividades que programa el centro y su implicación en la labor tutorial.
- La actuación directa con sus alumnos: programación de aula, metodología, evaluación, motivación y atención a la diversidad.

### III.3. Aspectos metodológicos e instrumentos

Este modelo de evaluación de profesores prevé la colaboración abierta del equipo directivo, del propio profesor evaluado y de los responsables de los órganos de coordinación docente. Los evaluadores precisan recoger información sobre las relaciones que se establecen entre el evaluado y los distintos sectores de la comunidad educativa y conocer las diferentes apreciaciones de cada uno de estos sectores sobre su incidencia en la calidad de enseñanza que imparte.

Se basa en técnicas diversas: entrevistas, cuestionarios, análisis de documentos y observación... destacando sobremanera el análisis de documentos (programaciones, actas, informes, boletines, fichas de seguimiento, etc.) y la observación en el aula durante dos ocasiones. Estos elementos sirven de contraste de la información recibida por el interesado y por el resto de las personas entrevistadas: equipo directivo, coordinadores, padres y alumnos.

Los instrumentos utilizados en la valoración de la función directiva son:

- a) Valoración de la labor profesional del director:
  - Cuestionario del propio interesado.
  - Informe elaborado por el docente evaluado relativa a su función.
  - Cuestionario del Jefe de Estudios y del Secretario.
  - Cuestionario de los padres del Consejo Escolar.
  - Cuestionario de los alumnos del Consejo Escolar.
  - Análisis de documentos de planificación del centro.
- b) Valoración de la labor profesional del Jefe de Estudios y del Secretario:
  - Cuestionario del interesado.
  - Informe elaborado por el docente evaluado relativa a su función.
  - Cuestionario del director.
  - Análisis de documentación relacionada con la organización del centro y con secretaría respectivamente.

Los instrumentos utilizados en la valoración de la función docente son:

- Cuestionario del profesor evaluado.
- Cuestionario del Director y del Jefe de Estudios.
- Cuestionario del coordinador de ciclo o Jefe de Departamento, según sea de Primaria o Secundaria.
- Observación en el aula.
- Análisis de documentación: programaciones, fichas de seguimiento, etc.

A través de estos instrumentos se recoge la información se analiza, se valora y se compara con los indicadores que describen el estado ideal por el que debe transcurrir la actuación directiva o docente, según los casos. Del resultado del acto de comparación se deriva una puntuación que se traslada al interesado en un informe para su conocimiento y posible reclamación en caso de desacuerdo. En el cuadro siguiente se recoge la puntuación máxima que se puede obtener según el ámbito a evaluar:

**CUADRO 2.**

<b>FUNCIÓN</b>	<b>PUNTUACIÓN MÁXIMA</b>
Directiva	30 puntos total
Docente	30 puntos total
- Dedicación al centro	15 puntos
- Actividad docente dentro del aula	15 puntos

A partir de la calificación de 15 puntos, al candidato se le concede la acreditación para el cargo de Director.

#### **IV. OBJETIVOS**

Con el presente trabajo nos proponemos tres tipos distintos de objetivos, a saber:

- a) Dar a conocer a los ciudadanos en general y a los de Albacete en particular los datos de la evaluación de profesores más importante realizada hasta el momento en nuestra provincia
- b) Analizar exhaustivamente cada una de las subdimensiones en que se desglosa la valoración de la función directiva y docente para determinar cuáles son los aspectos que los docentes desarrollan con mayor grado de perfección y los que generan una mayor problemática.

- c) Averiguar si existen diferencias significativas en la valoración de la labor docente y directiva en función de las variables siguientes:
- Nivel educativo: Primaria y Secundaria.
  - Sexo: varón y mujer.
  - Ámbito geográfico: rural, semiurbano y urbano.
  - Evaluador: doce evaluadores

## V. VARIABLES

En el cuadro siguiente se muestra el conjunto de variables tenidas en cuenta en este trabajo, distinguiendo dos grandes tipos: numéricas, que contienen únicamente números y alfanuméricas que contienen datos cualitativos y se codifican con letras o dígitos.

CUADRO 3.

NUMÉRICAS		ALFANUMÉRICAS	
NOMBRE	VALORES	NOMBRE	VALORES
FUNCIÓN DIRECTIVA	Valora 1 Valora 2 Valora 3 Valora 4 Valora 5 Global 6	EVALUADOR	Numerados del 1 al 12
		NIVEL	Primaria Secundaria
FUNCIÓN DOCENTE Dedicación Centro	Valora 1.1 Valora 1.2 Valora 1.3 Total 1.4	FUNCIÓN	Directiva Docente
		SEXO	Varón Mujer
Actividad en el aula	Valora 2.1 Valora 2.2 Valora 2.3 Valora 2.4 Valora 2.5 Total 2.6 Global	ÁMBITO GEOGRÁFICO	Rural Semiurbano Urbano

Se analizan cinco variables: evaluador, nivel, función, sexo y ámbito geográfico, con un total de 37 valores. El conjunto de estos valores serán debidamente cruzados para que nos permitan un tratamiento de los datos de un modo específico y poder obtener toda la información posible.

Para una mejor comprensión del cuadro anterior se describen algunos de los símbolos allí utilizados:

- a) «Valora 1 a Valora 5» son los valores que corresponden a la puntuación de cada una de las cinco subdimensiones en que se desglosa la valoración de la función directiva.  
«Global 6» hace referencia a la puntuación global de dicho ámbito.
- b) «Valora 1.1, 1.2, y 1.3» se corresponde a la puntuación de las subdimensiones correspondientes a «Dedicación al Centro». «Total 1.4» engloba la puntuación de esta dimensión.  
«Valora 2.1 a 2.5» hace referencia a la puntuación de las cinco subdimensiones de la dimensión «Actividad docente dentro del aula». «Total 2.6» engloba la puntuación de esta dimensión.  
Por último, «Global» corresponde al ámbito función docente.
- c) En la variable ámbito geográfico se distinguen tres valores: rural, semiurbano y urbano.  
El ámbito rural está formado por los docentes que trabajan en poblaciones de menos de 10.000 habitantes.  
El ámbito semiurbano lo configura los docentes que se encuentran en poblaciones de entre 10.000 y 50.000 habitantes, concretamente los situados en Almansa, Hellín, La Roda y Villarrobledo  
Los docentes ubicados en Albacete capital se sitúan en el ámbito urbano.

## VI. MUESTRA

Se han obtenido datos de 192 docentes de la provincia de Albacete, de un total de los 214 que solicitaron inicialmente la evaluación para la acreditación.

Los docentes de Conservatorios, Equipos de Orientación Escolar y Escuelas Oficiales de Idiomas se han incluido, a estos efectos, en el nivel de Secundaria.

La muestra no es aleatoria porque la evaluación se llevaba a cabo a petición del docente; por ello, no puede hablarse de representatividad, aunque sí puede ser suficiente para extraer conclusiones válidas generalizables a la problemática de la función directiva y docente.

El estudio de la muestra se presenta en el cuadro siguiente, analizada por pares de variables (Cuadro 4):

Del análisis de la muestra es necesario realizar las siguientes consideraciones:

- a) Existe un porcentaje similar de docentes procedentes de Primaria y de Secundaria que solicitan la acreditación. Dado que en la población, los docentes de Primaria suponen el 61% y los de Se-

**CUADRO 4.****1. NIVEL - FUNCIÓN**

	DIRECTIVA	DOCENTE	TOTAL
PRIMARIA	11	83	94
SECUNDARIA	40	58	98
TOTAL	51	141	192

**2. NIVEL - SEXO**

	MUJER	VARÓN	TOTAL
PRIMARIA	39	55	94
SECUNDARIA	32	66	98
TOTAL	71	121	192

**3. NIVEL - ÁMBITO**

	RURAL	SEMIURBANO	URBANO	TOTAL
PRIMARIA	41	18	35	94
SECUNDARIA	27	15	56	98
TOTAL	68	33	91	192

**4. EVALUADOR - NIVEL**

	PRIMARIA	SECUNDARIA	TOTAL
1	14	1	15
2	17	0	17
3	17	0	17
4	9	1	10
5	5	9	14
6	7	11	18
7	5	11	16
8	0	11	11
9	0	7	7
10	0	19	19
11	17	1	18
12	0	14	14
13	3	13	16
TOTAL	94	98	192

CUADRO 4 (Continuación).

5. SEXO - FUNCIÓN

	MUJER	VARÓN	TOTAL
DIRECTIVA	19	32	51
DOCENTE	52	89	141
TOTAL	71	121	192

cundaria el 39%, se deduce un mayor interés de éstos por poseer la acreditación.

- b) El porcentaje de mujeres supone un 37% del total de la muestra. Dado que en la población éste colectivo supera ampliamente el 50%, parece que existe un menor interés de la mujer para desempeñar puestos directivos en los centros docentes.
- c) El ámbito geográfico en el que el docente desempeña su función no influye en el interés por demandar evaluación docente.
- d) Respecto a la variable evaluador, en nueve casos se ha intervenido en el nivel en el que se posee experiencia docente, casi con exclusividad. En el resto de los casos, por causas que desconocemos, no se ha respetado esta condición.

## VII. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultado obtenidos en función de las variables estudiadas se exponen en los cuadros siguientes:

### VII.1. Ámbitos evaluados

#### A) Función directiva

CUADRO 5.

Estad. Variab.	n	$\bar{X}$	s	MÁXIMO		MÍNIMO	
				Posible	Obtenido	Posible	Obtenido
Valora 1	51	4,2	0,7	6,0	5,7	0,0	2,8
Valora 2	51	4,2	0,8	6,0	5,8	0,0	2,0
Valora 3	51	3,6	0,7	6,0	5,5	0,0	1,5
Valora 4	51	4,5	0,7	6,0	5,7	0,0	3,0
Valora 5	51	3,8	0,8	6,0	6,0	0,0	2,0
Global 6	51	20,3	2,4	30,0	26,7	0,0	15,0

n = número de sujetos    s = desviación típica     $\bar{X}$  = media

**CUADRO 6.**  
**Contraste de medias entre las subdimensiones.**

SUBDIMENSIONES	DIFERENCIAS MEDIAS	SIGNIFICATIVIDAD
Valora 1 / Valora 2	-0,08	NO
Valora 1 / Valora 3	0,60	SÍ
Valora 1 / Valora 4	-0,38	SÍ
Valora 1 / Valora 5	0,33	NO
Valora 2 / Valora 3	0,68	SÍ
Valora 2 / Valora 4	-0,30	NO
Valora 2 / Valora 5	0,41	SÍ
Valora 3 / Valora 4	-0,98	SÍ
Valora 3 / Valora 5	-0,27	NO
Valora 4 / Valora 5	0,71	SÍ

Nivel de confianza utilizado 99%.

*Conclusiones:*

- a) La subdimensión 4 «Atención al alumnado y a sus familias ofreciendo información y respondiendo a las demandas» es la que significativamente mejor realizan los equipos directivos de los centros, le sigue la subdimensión 2 «Organización y gestión de los recursos humanos y materiales ajustada a las demandas sociales».
- b) La subdimensión 3 «Impulso y puesta en marcha de programas e iniciativas de innovación y formación que mejoren el funcionamiento del centro» es la que significativamente peor se valora, constituyendo un 60% del nivel de ejecución ideal en los equipos directivos.

*B) Función docente (Cuadro 7)*

*Conclusiones:*

- a) Existen diferencias significativas entre las tres subdimensiones que configuran la dimensión «Dedicación al centro». La más valorada es la subdimensión 1.3 «Atención a padres y a alumnos y ejercicio de la tutoría» y la menos valorada es la 1.2 «Colaboración y puesta en marcha de actividades extraescolares y de cualquier otras que dinamicen la vida del centro y contribuyan al aprovechamiento de los recursos del entorno».
- b) Respecto a la dimensión «Actividad docente dentro del aula», las actividades que los docentes desarrollan mejor son las relacionadas con la subdimensión 2.5 «Organización del trabajo en el aula y la implicación del alumnado en su proceso de aprendi-

CUADRO 7.

Estad. Variab.	n	$\bar{X}$	s	MÁXIMO		MÍNIMO
				Posible	Obtenido	Obtenido
A) Dedicación al Centro	141					
– Valora 1.1		3,5	0,6	5,0	4,70	1,50
– Valora 1.2		3,0	1,0	5,0	4,80	0,30
– Valora 1.3		3,7	0,5	5,0	4,75	2,50
– Total 1.4		10,3	1,5	15,0	14,20	6,50
B) Actuación docente en el aula	141					
– Valora 2.1		2,2	0,4	3,0	3,00	0,90
– Valora 2.2		2,2	0,4	3,0	3,00	0,90
– Valora 2.3		2,2	0,3	3,0	2,80	1,40
– Valora 2.4		1,9	0,5	3,0	3,00	1,00
– Valora 2.5		2,4	0,3	3,0	3,00	1,40
– Total 2.6		11,0	1,3	15,0	14,10	7,30
– Global	141	21,3	2,4	30,0	27,70	15,00

zaje» y las actividades menos valoradas son las relacionadas con la subdimensión 2.4 «Atención a la diversidad»

No existen diferencias significativas en cuanto a la valoración de las actividades relacionadas con la preparación de la clase y materiales didácticos, utilización de una metodología de enseñanza adecuada y de los procedimientos de evaluación e información.

- c) Dentro de la función docente, la dimensión «Actividad docente dentro del aula» es desempeñada por los profesores significativamente mejor que las actividades relacionadas con la dimensión «Dedicación al centro».

## VII.2. Análisis de los aspectos evaluados según variables

Los resultados obtenidos se exponen en los cuadros 8 y 9.

### Conclusiones:

- Si bien en función directiva no existen diferencias significativas en cuanto al sexo, sí se desprende con un nivel de probabilidad muy alto que las profesoras desempeñan mejor la función docente que los profesores.
- En el mismo sentido y en los dos ámbitos evaluados, los profesores/as de Primaria son significativamente mejor valorados que los de Secundaria.

**CUADRO 8.**  
**Función directiva.**

VARIABLES	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>d</i>	<i>s</i>	SIGNIFICATIVIDAD
SEXO					
– Mujer	19	20,7	0,6	1,9	NO
– Varón	32	20,1		2,7	
NIVEL					
– Primaria	11	21,4	1,4	1,4	SÍ n.c. 97%
– Secundaria	40	20,0		2,6	

*n* = número de sujetos  
*s* = desviación típica

$\bar{X}$  = media  
n.c. = nivel de confianza

*d* = diferencias entre medias

**CUADRO 9.**  
**Función docente.**

VARIABLES	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>d</i>	<i>s</i>	SIGNIFICATIVIDAD
SEXO					
– Mujer	52	22,1	1,2	2,0	SÍ n.c. 99,3%
– Varón	89	20,9		2,6	
NIVEL					
– Primaria	83	21,9	1,4	2,4	SÍ n.c. 97%
– Secundaria	58	20,5		2,2	

c) De los doce evaluadores considerados en este estudio y en lo que respecta a la función docente, sólo dos de ellos emiten calificaciones medias significativamente superiores a las del resto, concretamente 1,63 y 2,77 puntos por encima de la media.

Dado que la asignación de los profesores a cada uno de los evaluadores ha sido aleatoria, podría afirmarse que los citados evaluadores, han calificado más alto que el resto.

d) Respecto a la función directiva, los cinco evaluadores que han intervenido no presentan diferencias significativas en su calificación, por lo que no ha habido «ventajas evaluativas» en función de esta variable.

### VII.3. Análisis correlacionales entre las subdimensiones evaluadas

Los datos se exponen en el cuadro siguiente:

CUADRO 10.

MATRIZ DE CORRELACIONES SUBDIMENSIONES FUNCIÓN DOCENTE								
	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
VALORA 1.1	1,00							
VALORA 1.2	0,36	1,00						
VALORA 1.3	0,36	0,11	1,00					
VALORA 2.1	0,33	0,28	0,19	1,00				
VALORA 2.2	0,40	0,23	0,31	0,53	1,00			
VALORA 2.3	0,57	0,31	0,43	0,44	0,50	1,00		
VALORA 2.4	0,27	0,24	0,27	0,42	0,27	0,40	1,00	
VALORA 2.5	0,00	0,05	0,30	0,18	0,10	0,12	0,25	1,00
MATRIZ DE CORRELACIONES SUBDIMENSIONES FUNCIÓN DIRECTIVA								
	1	2	3	4	5			
VALORA 1	1,00							
VALORA 2	0,55	1,00						
VALORA 3	0,14	0,13	1,00					
VALORA 4	0,56	0,49	0,19	1,00				
VALORA 5	0,06	0,08	0,24	-0,03	1,00			

*Conclusiones:*

- a) Las subdimensiones 2.1, 2.2 y 2.3 de la dimensión función docente son las más interrelacionadas, por lo que cabe suponer que estos tres aspectos del proceso de aprendizaje están bastante integrados dentro de la actividad docente.

Además la subdimensión 2.3 (evaluación) correlaciona significativamente con la 1.1 (participación en órganos colegiados). Los profesores preocupados por la evaluación de los aprendizajes son los más activos y participativos en los centros y prefieren el trabajo en equipo.

- b) En la función directiva, las subdimensiones 1, 2 y 4 son las más interrelacionadas y hacen referencia a las relaciones del equipo directivo con los miembros de la comunidad educativa: padres, profesores y alumnos.

La subdimensión 5 presenta una correlación nula con las anteriores. La subdimensión 3 presenta una correlación baja con el resto de las subdimensiones.

## VIII. CONCLUSIONES MÁS RELEVANTES

### VIII.1. En relación con la muestra

- Los profesores de Secundaria son evaluados en mayor proporción que los de Primaria.
- El interés de la mujer por ocupar puestos directivos en la docencia es inferior al de los hombres.
- La variable ámbito geográfico no influye en el interés por demandar evaluación en orden a ocupar puestos directivos.

### VIII.2. En relación con la función directiva

Las tareas que mejor realizan los equipos directivos son:

- Atención a alumnos y a familias proporcionándoles información y atendiendo a sus demandas: ponen a su disposición la información general del centro, proponen actuaciones para integrar a los alumnos nuevos, comunican adecuadamente los resultados sobre rendimiento escolar, etc.
- Organización y gestión de los recursos humanos y materiales del centro: tienen iniciativa sobre cómo organizar estos recursos, se preocupan por la transparencia de la gestión, se complimentan y custodian los libros oficiales del centro, se facilita la utilización de los medios didácticos a los profesores, se preocupan por lograr un buen clima de relación, etc.

Las tareas que menos atención reciben por parte de los equipos directivos son las relacionadas con la innovación educativa, formación del profesorado y relación con otras instituciones del entorno. En general, encuentran dificultades para fomentar la participación del profesorado en actividades y proyectos de investigación, proyectos de formación y programas de intercambios.

### VIII.3. En relación con la función docente

- Los profesores dedican más actividad y entusiasmo a la actividad docente dentro del aula que a las funciones relacionadas con la dedicación al centro. Parece que se identifica la función docente con la actuación en el aula, dejando a los equipos directivos lo relacionado con las actividades del centro. El sentimiento de pertenencia a un centro no está suficientemente desarrollado.
- Dentro de las actividades relacionadas con la dimensión «Dedicación al centro» la que se desarrolla mejor es la relativa a la

atención a padres y a alumnos y ejercicio de la tutoría: entrevistas con padres y alumnos, disponibilidad para atender necesidades del centro (sustituciones, apoyos), etc.

Las actividades menos valoradas son aquellas que tienen que ver con la puesta en marcha de actividades extraescolares: fiestas, periódicos, teatro, preparación de actividades lectivas fuera del centro, etc.

- Respecto a la dimensión «Actividad docente dentro del aula» las actividades más valoradas son las relacionadas con la organización del trabajo en el aula y la implicación del alumnado en su proceso de aprendizaje: clima del aula, participación del alumnado, agrupamientos flexibles, etc.

Las actividades menos valoradas tienen que ver con la atención a la diversidad: atención a los contenidos curriculares que ofrecen mayor dificultad, adecuación de estrategias metodológica a las características de los alumnos, adaptaciones curriculares, etc.

#### **VIII.4. En relación con las variables estudiadas**

- Las profesoras desarrollan mejor que los profesores la función docente, no así la función directiva que la desempeñan los dos sexos por igual.
- Los docentes de primaria ejercen mejor la función directiva y docente que los de secundaria.
- Diez de los doce evaluadores mantienen el mismo criterio a la hora de calificar la función docente de los profesores evaluados. Respecto a la función directiva todos ellos mantienen el mismo criterio calificador.

#### **VIII.5. Otras conclusiones**

- Los docentes entienden que la preparación de las clases y de los materiales didácticos es un documento útil para el desarrollo de una metodología y evaluación eficaces.
- Los directivos, dentro de su función distinguen dos aspectos claramente diferenciados: la atención a las demandas de padres, profesores y alumnos (dinámica interna), por un lado y la participación en actividades extraescolares y colaboración del centro con otras instituciones por otro, dando clara prioridad al primero.
- En general, los equipos directivos, en el ámbito de sus actuaciones desconocen la actividad que llevan a cabo los profesores en el interior de sus aulas.

## IX. BIBLIOGRAFÍA

DÍAZ ALCARAZ, F. (1991): *Validación de una prueba de rendimiento de matemáticas para enseñanza primaria*. Tesis doctoral inédita.

Ley de Ordenación General del Sistema Educativo.

LUIÁN CASTRO, J. y otro (1996): *Evaluación de centros docentes*. Madrid. MEC.

PÉREZ JUSTE, R. y otro (1989): *Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones*. Madrid. Rialp.

Varios Autores (1996): *Documentos de trabajo para la evaluación de profesores*. Madrid. MEC.

Varios Autores (1981): *La evaluación de Programas Educativos*. Madrid. Escuela Española.