

Evaluación del desempeño docente en la Preparatoria 1 de la UAGro

Evaluation of teaching performance in UAGro High School 1

Avaliação do desempenho do professor na Escola Secundária 1 da UAGro

Delia Faustina Albarrán Millán

Escuela Superior Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma de Guerrero, México

almidelia2@hotmail.com

Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán

Escuela Superior Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma de Guerrero, México

lea2veces@outlook.com

Resumen

La investigación muestra los resultados de la evaluación del desempeño docente desde el enfoque por competencia, partiendo del análisis de los diferentes referentes teóricos acerca de las competencias que debe tener el profesor. El propósito de nuestro estudio fue profundizar en la identificación de aquellas competencias relacionadas con el desempeño docente. Para ello se realizó un estudio descriptivo transversal con un enfoque cuantitativo en una muestra de 176 alumnos. La metodología de investigación fue de tipo cuantitativa, fundamentalmente descriptiva. En su mayoría, los profesores evaluados por los estudiantes no fueron aprobados en su desempeño.

Palabras clave: docente, evaluación, competencias, evaluación docente por competencias.

Abstract

The research shows the result of the evaluation of teaching performance from the approach by competition, it is part of the analysis of the different theoretical references about the competences that must have the teacher. The purpose of our study was to deepen the identification of those teachers' competences related to their teaching performance. A cross-sectional descriptive study was carried out with a quantitative approach, the sample was 176 students. To achieve the objective, a research methodology of quantitative type, mainly descriptive, has been used. It was found that teachers valued by students in the different dimensions, mostly do not have an approval that show their good performance.

Key words: Teacher, Evaluation, Competences, Teaching evaluation by competences.

Resumo

A pesquisa mostra os resultados da avaliação do desempenho docente a partir da abordagem de competência, a partir da análise das diferentes referências teóricas sobre as competências que o professor deve ter. O objetivo do nosso estudo foi aprofundar a identificação das competências relacionadas ao desempenho docente. Para este fim, um estudo descritivo transversal foi realizado com uma abordagem quantitativa em uma amostra de 176 alunos. A metodologia da pesquisa foi quantitativa, basicamente descritiva. Em sua maior parte, os professores avaliados pelos alunos não foram aprovados em sua atuação.

Palavras-chave: ensino, avaliação, competências, avaliação de professores por competências.

Fecha Recepción: Diciembre 2016

Fecha Aceptación: Junio 2017

Introducción

En México, durante los últimos sexenios, diversos actores mostraron interés en el tema de los estándares docentes, el primer acercamiento que se tuvo acerca de esta problemática se dio en el Programa Sectorial de Educación 2007-2012, cuando se incorporó como una de las acciones: “Establecer los perfiles de desempeño de los docentes en servicio, con el fin de encauzar la formación continua hacia el desarrollo de las competencias profesionales necesarias para afrontar los retos de la educación del siglo XXI” (SEP, 2007, p. 24).

En mayo de 2008, el tema de los estándares docentes y la evaluación magisterial tomó de nuevo importancia cuando la SEP y el SNTE armaron el controvertido acuerdo político denominado *Alianza por la Calidad de la Educación* (ACE). El documento que formalizaba la Alianza incluyó el compromiso de establecer un sistema de “evaluación exhaustivo y periódico de todos los actores del proceso educativo”, para lo cual sería necesario “el establecimiento de estándares de desempeño: por nivel de aprendizaje” (SEP-SNTE, 2008, p. 13).

Nuevas políticas educativas se han implementado en México, donde para lograr una educación de calidad se evalúan los diferentes niveles educativos. Es necesario lograr que los alumnos tengan una educación de calidad. Conocer la labor desempeñada por los docentes tiene el propósito de mejorar aquellos aspectos que necesitan perfeccionarse. El profesor es el principal protagonista en el proceso educativo, quien debe trabajar con el modelo por competencias, para lo cual se han elaborado los perfiles y parámetros tanto en el Nivel Básico como en el Nivel Medio Superior, que debe cumplir.

En el marco del Modelo Educativo y Académico de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), el docente está encargado de mediar, coordinar, facilitar y motivar altos niveles de logro en la realización de actividades educativas de los estudiantes, utilizando para ello contextos y ambientes reales, transversales y transferibles, así como planteando las competencias que debe tener el facilitador en su desempeño.

Los planes de estudios del Nivel Medio Superior (EMS) y Superior de la UAGro tienen el enfoque por competencias, por ello considera que, ante la diversidad de funciones que debe desempeñar el docente, éstas deben estar orientadas a favorecer el aprendizaje autónomo de los estudiantes, lo cual implica que deben incorporar a su trabajo nuevas competencias que optimicen su desempeño y que hagan frente a las constantes demandas que requiere la calidad de la enseñanza.

Entre los retos que enfrentan los docentes para lograr una mejor educación en la EMS, es sumamente importante mejorar su quehacer educativo dentro del aula, para lo cual se requiere primero que nada identificar los aspectos cruciales de su labor. Un recurso es la evaluación de su desempeño, por lo que este trabajo tuvo como objetivo “valorar el desempeño docente desde el enfoque por competencias en la Escuela Preparatoria No. 1 de la UAGro”.

Las preguntas de investigación que guiaron este trabajo fueron: ¿Qué competencias docentes plantea el Plan de Estudios de Educación Media Superior de la UAGro? ¿Qué competencias docentes domina el profesor de la Educación Media Superior de la UAGro?

Hacia un perfil docente desde el enfoque por competencias

La Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro) tiene como parte de su Misión formar y actualizar recursos humanos de manera integral en los diferentes niveles educativos (bachillerato, técnico superior universitario, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado), dentro de las diversas disciplinas que con elevado compromiso social respondan a las necesidades del estado de Guerrero y del país.

Asimismo, su modelo educativo señala que uno de los actores principales que intervienen en el proceso educativo es precisamente el docente, al estar encargado de mediar, coordinar, facilitar y motivar altos niveles de logro en la realización de actividades educativas de los estudiantes, utilizando para ello contextos y ambientes reales, transversales y transferibles, con el propósito de desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores congruentes con el perfil de egreso deseable por la institución.

Lo anterior implica para el docente una tarea permanente en la que debe diseñar, proponer y aplicar diversas estrategias de enseñanza y de aprendizaje, utilizar materiales y recursos variados y disponibles, fomentar la autonomía del estudiante y su participación colaborativa. También debe tomar en cuenta las dificultades del entorno, ajustar los propósitos a las potencialidades de cada alumno.

La profesión docente es un proyecto de vida fincado en valores orientados a la construcción de una sociedad más justa, colaborativa y equitativa, fundamentada en la paz, el respeto a la vida, la diversidad y el desarrollo sustentable; trabaja colaborativamente y redimensiona los grupos con los cuales debe interactuar (familia, medios, otros profesionales, etcétera) para lograr aprendizajes y desarrollar competencias. Como persona y profesional de la educación contribuye a dar identidad a la formación profesional de los egresados mediante el ejemplo apegado a los valores universitarios (UAGro, 2013, p. 45).

El docente de nivel universitario es un educador autocritico, que reflexiona sobre su práctica, comprometido institucional y socialmente, en la búsqueda incesante de nuevos conocimientos. Permanentemente cuestiona su propio quehacer para potenciarlo en favor del desarrollo humano, social, cultural, político, técnico y científico de los estudiantes.

La profesión docente debe cambiar, convertirse en algo verdaderamente diferente. Las nuevas directrices educativas demandan del docente la adquisición de nuevos conocimientos, pero también del dominio de ciertas competencias que le permitan tener un adecuado ejercicio de su profesión y garantizar un desempeño eficiente y eficaz. Según Eltón (Zabalza, 2009), es necesario contar con un profesorado universitario que viva y practique la docencia como una profesión especializada que requiere de ciertas competencias específicas, incluyendo reflexión, innovación, capacidad de desarrollo curricular; organización de cursos, investigación pedagógica y, finalmente, liderazgo de grupos.

La nueva forma de ejercer la profesión docente requiere de habilidades y capacidades diferentes a las que se dominaban hasta ahora, por lo que se debe reflexionar sobre las competencias que deben tener los profesores que ejercen la tarea docente. Investigar el perfil que debe tener un buen docente permitirá conocer aquellos rasgos que lo definen y por tanto identifican sus competencias docentes a adquirir.

Un perfil docente basado en competencias, de acuerdo con Bozu y Herrera (2009), cumple dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión: una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y, una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera así como de la profesión misma.

Para analizar qué se entiende por competencia docente, es conveniente atender una de las primeras definiciones ofrecidas por Aylett y Gregory (1997), en su obra *Criteria for teaching competence and teaching excellence in Higher Education*. Ellos identificaron criterios de competencia de la función docente y de excelencia. Los primeros se refieren a competencias de organización, presentación de la información, relaciones interpersonales, orientación y evaluación. En los segundos, los docentes debían manifestar un alto nivel en las competencias citadas, así como ser reflexivos con respecto a su propia práctica, innovadores, diseñadores del currículum, investigadores sobre aspectos docentes, organizadores de cursos y líderes de grupos docentes. Todo ello alcanza el nivel de excelencia.

Bozu y Herrera (2009) definen las competencias docentes del profesorado universitario como “el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad. Esto es, lo que han de saber y saber hacer los profesores/as para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea; su rol vendrá enmarcado en un modelo sistémico e interdisciplinar, donde la docencia, la investigación, su saber, saber hacer y querer hacer conformarán su acción educativa”.

Dunkin (1997) propone que dentro de las dimensiones a evaluar se debe considerar la efectividad, la actuación y la competencia de los maestros, considerando a la efectividad como el grado en que el profesor consigue que los alumnos lleguen a los objetivos propuestos; la actuación del maestro la ubica como la forma en que se desenvuelve el docente y en la competencia del profesor se incluyen los conocimientos y habilidades que se considera que un buen docente debe poseer.

Zabalza (2007) plantea las funciones más significativas en relación con la docencia de los profesores universitarios y propone diez competencias como marco para concretar la identidad y el desarrollo profesional de los docentes universitarios. Éstas son:

1. Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. Seleccionar y presentar contenidos disciplinares.
3. Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles.
4. Manejo de las TIC.
5. Gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje.
6. Relacionarse constructivamente con los alumnos.
7. Tutorizar a los alumnos y, en su caso, a los colegas.
8. Evaluar los aprendizajes (y los procesos para adquirirlos).
9. Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.
10. Implicarse institucionalmente.

Por otro lado, Perrenoud (2004) hace referencia a diez competencias consideradas prioritarias en la formación continua del profesor.

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes.
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar en la gestión de la escuela.

7. Informar e implicar a los padres.
8. Utilizar las nuevas tecnologías.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
10. Organizar la propia formación continua.

La propuesta desarrollada por Perrenoud se basa en las competencias para la formación continua adoptadas en Ginebra en 1996, y su propósito no es tratar las habilidades de una forma tradicional, sino a las competencias docentes que se necesitan para la educación del futuro; es decir, no se sustenta en las prácticas consolidadas de los sistemas educativos europeos, sino en prácticas deseables que se debería perseguir y consolidar (Barrera I. y Myers R. 2011).

La evaluación de los docentes debe generar resultados útiles, provechosos y razonables, centrarse en el desempeño del maestro, tomando en cuenta la complejidad de sus tareas y situándolo en el lugar donde habitualmente realiza sus funciones, sin embargo, una evaluación de esta naturaleza no es fácil y no aporta resultados numéricos, masivos, rápidos y precisos que muchos parecen estar esperando aunque la información obtenida esté muy lejos de reflejar la realidad de los procesos que ocurren realmente en las aulas.

En el ámbito nacional, conforme a lo establecido en el Artículo 12 de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), las funciones docentes deberán orientarse a brindar educación de calidad, por lo que será necesario que quienes desempeñan estas tareas reúnan las cualidades personales y profesionales para que dentro de los distintos contextos sociales y culturales promuevan el máximo logro del aprendizaje de los educandos, conforme a los perfiles, parámetros e indicadores que garanticen la idoneidad de los conocimientos, aptitudes y capacidades correspondientes (SEP, 2015, p. 9).

Tomando en consideración dichos planteamientos se establece la necesidad de construir el perfil del docente en el Nivel Medio Superior (NMS). Con base en la Ley General del Servicio Profesional Docente y con el soporte de los Acuerdos Secretariales 442, 444, 447, 488 y 656 que sustentan el Marco Curricular Común (MCC), se construye la propuesta de evaluación con la que

se pretende evaluar un conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes que el docente debe tener para generar ambientes de aprendizaje.

Según lo dispuesto en la Ley General del Servicio Profesional Docente, la Secretaría de Educación Pública, a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) y de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), contando con la participación de las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, tiene la atribución de determinar el perfil para la evaluación del desempeño para los docentes y técnicos docentes de la Educación Media Superior (EMS).

Las competencias y sus principales atributos que han de definir el Perfil del Docente de EMS son:

- 1. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.** En esta dimensión, el docente tiene la capacidad de argumentar sobre los saberes que imparte y, a través de su práctica docente, vincularlos con otros conocimientos disciplinares y con los procesos de aprendizaje de los alumnos, destacando el manejo de la naturaleza, los métodos y la consistencia.
- 2. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.** El docente tiene la habilidad de planificar procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la identificación de los conocimientos previos de los alumnos y las necesidades de formación correspondientes a la asignatura que imparte, vinculándolos con la realidad social y la vida cotidiana de los alumnos. Diseña estrategias de plan de trabajo en el aula bajo un enfoque por competencias, considerando materiales didácticos apropiados para ese fin.
- 3. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.** El docente planea su proceso de evaluación del desempeño, lo que le permite establecer criterios y métodos de evaluación, centrados en el enfoque por competencias, para dar seguimiento al proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos. Asimismo, comunica

sus observaciones de manera constructiva y consistente para plantear alternativas que sirvan a la superación académica de los alumnos.

- 4. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.** El docente deberá tener la capacidad de investigar y reflexionar sobre los temas actuales de la enseñanza, con la finalidad de construir continuamente su conocimiento sobre los temas que imparte.
- 5. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.** El docente comunica el conocimiento de manera clara y, con ejemplos pertinentes a la realidad de los estudiantes, los provee de fuentes de información relevantes para la realización de sus investigaciones y se apoya en la tecnología de la información y la comunicación para el proceso de enseñanza y aprendizaje. Tiene capacidad de resolución frente a las eventualidades que se presentan durante el proceso de aprendizaje, utilizando los recursos académicos con los que cuenta. Fomenta el desarrollo de las capacidades de los alumnos, considerando sus aspiraciones, necesidades y posibilidades, en relación a su contexto sociocultural.

Plan de estudios de EMS de la UAGro

El Plan de Estudios 2010 de EMS, se sustenta en los siete principios del Modelo Educativo y Académico de la UAGro, así como en las orientaciones generales de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS). (UAGro, 2010, p. 11).

En los primeros principios se ofrece: una educación integral, educación centrada en el aprendizaje, educación centrada en el estudiante, flexibilidad, educación pertinente y socialmente comprometida, educación polivalente y una educación competente (UAGro, 2010, pp. 11-14).

Respecto a las orientaciones de la RIEMS, el Marco Común Curricular (MCC), es el conjunto de conocimientos, habilidades y valores que el egresado de todas las modalidades mexicanas de EMS debe compartir, para el desarrollo de competencias básicas que le sirvan tanto para la vida, como para el trabajo. Por lo que se incorporarán en los planes y programas de estudio, los contenidos educativos y las actividades de aprendizaje dirigidos al desarrollo de estas competencias; en éste

se incluyen competencias genéricas, competencias disciplinares básicas y extendidas y competencias profesionales básicas y extendidas (UAGro, 2010, p. 14).

Perfil del docente en el Plan de estudios de EMS de la UAGro

En la EMS de la UAGro se encuentran definidas las competencias que deben tener los docentes para lograr un educación de calidad, y en cada una de ellas se detallan los atributos a lograr (UAGro, 2010, pp. 50-53).

Tabla 1. Competencias y atributos del docente de EMS de la UAGro.

Competencia	Atributos
Propicia un clima escolar conducente al aprendizaje y crea espacios más allá del salón de clases que contribuyan al desarrollo humano integral de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes, y contribuye a la armonía y convivencia plural. • Propicia el diálogo como mecanismo para la solución de conflictos y funge como mentor en crisis personales e interpersonales de los estudiantes. • Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia y las hace cumplir. • Promueve el interés y la participación de los estudiantes a partir de una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, país y el mundo. • Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias. • Promueve estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano como el deporte, el arte y diversas actividades extracurriculares entre los estudiantes.
Facilita e impulsa el desarrollo de los estudiantes en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a las circunstancias sociales y culturales que los rodean.	<ul style="list-style-type: none"> • Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos. • Fomenta la autonomía de los estudiantes en la toma de decisiones. • Reconoce el impacto proveniente del medio y de situaciones ajenas a la escuela y construye estrategias para su manejo adecuado. • Responde de manera comprensiva, respetuosa y efectiva a las solicitudes de ayuda o apoyo de los estudiantes. • Atiende a los estudiantes que presentan mayores rezagos o grados de dificultad. • Orienta a los estudiantes para que elijan con mayor certeza entre las opciones profesionales y académicas que se les presenten. • Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia. • Identifica las características propias de los estudiantes en lo individual y en grupo y desarrolla estrategias docentes apropiadas.
Anima y facilita el aprendizaje autónomo.	<ul style="list-style-type: none"> • Alienta entre los estudiantes el deseo de aprender y les proporciona herramientas para avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento.

	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el pensamiento crítico y reflexivo a partir de los contenidos educativos establecidos, situaciones de actualidad e inquietudes de los estudiantes. • Fomenta la cooperación entre los estudiantes, así como el aprendizaje en común. • Alienta expectativas razonables entre los estudiantes y estimula la motivación individual y de grupo. • Fomenta el gusto por la lectura y por la expresión personal en forma oral y escrita. • Propicia la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación entre los estudiantes para obtener, procesar e interpretar información, así como para expresar ideas.
<p>Planifica los procesos de enseñanza-aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona críticamente sobre los contenidos de las unidades de aprendizaje a su cargo. • Identifica los conocimientos previos de los estudiantes y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellos. • Desarrolla lógicamente las secuencias que facilitan el aprendizaje. • Diseña actividades y materiales adecuados para la enseñanza de los contenidos del plan de estudios. • Valora y explicita los vínculos existentes entre los contenidos de las unidades de aprendizaje a su cargo y aquellos otros que conforman el plan de estudios. • Contextualiza los contenidos del plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen. • Diseña planes de trabajo basados en la investigación, la lectura y la realización de proyectos orientados a la formación de competencias.
<p>Lleva a la práctica procesos de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva y creativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa ideas y conceptos con claridad y de manera ordenada en el salón de clases y ofrece ejemplos pertinentes para la vida de los estudiantes. • Alienta la participación de los estudiantes en el salón de clases y en el resto de los espacios de la comunidad educativa. • Adapta continuamente los planes de enseñanza-aprendizaje atendiendo a los resultados de los estudiantes. • Optimiza el tiempo y los recursos en el salón de clases. • Improvisa soluciones creativas ante problemas e imprevistos surgidos en el salón de clases. • Dispone de tiempo dentro y fuera de clases para responder dudas y para consultas y tutorías. • Provee de bibliografía relevante y promueve la investigación a través de diversos medios. • Aprovecha y explora continuamente el potencial didáctico de las nuevas tecnologías.
<p>Evalúa y da seguimiento y apoyo a los estudiantes en relación con sus procesos de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece adecuadamente los criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en objetivos específicos y los comunica de manera efectiva a los estudiantes.

<p>aprendizaje y su trabajo académico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa el aprendizaje de los estudiantes con un enfoque formativo, con énfasis en la adquisición y perfeccionamiento de competencias. • Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva, constante y consistente, y sugiere alternativas para su superación. • Fomenta la autoevaluación entre los estudiantes como mecanismo para que den seguimiento a sus procesos de construcción del conocimiento. • Comunica a los padres de familia los resultados de las evaluaciones de sus hijos con claridad y responde a dudas sobre su desempeño en la unidad académica.
<p>Interactúa y colabora de manera efectiva con otros docentes, con los propios estudiantes y padres de familia, así como con la comunidad en apoyo del aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participa de manera creativa en proyectos escolares, así como en la gestión institucional, en calidad de miembro de una comunidad académica y de la sociedad. • Construye un proyecto de formación dirigido a los estudiantes en forma conjunta con otros docentes, los directivos y el personal de apoyo de la institución. • Impulsa procesos de mejoramiento en la unidad académica. • Atiende las expectativas y necesidades de los estudiantes y contribuye a la solución de los problemas de la unidad académica mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.

Fuente: Plan de Estudios 2010 de EMS de la UAGro.

Método

La investigación es de tipo descriptivo-transversal. Según Danhhke (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 1998, p. 102), “*los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se meta a un análisis*”. Se hizo transversal debido a su alcance en tiempo, ya que estudia un aspecto del desarrollo de los sujetos en un momento dado. Bisquerra (1989, p. 125) afirma que se estudiarán en un mismo momento distintos individuos, haciendo un corte en el tiempo para estudiar las principales variables.

Se tuvo una población de 450 alumnos con una muestra aleatoria estratificada de 176 estudiantes del nivel medio superior pertenecientes a la Escuela Preparatoria No. 1 de la UAGro, cuyas edades oscilaron entre 15 y 18 años. El nivel de confianza para la obtención de la muestra fue del 95 %. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario cuyas variables fueron: planifica los procesos de enseñanza-aprendizaje, práctica docente, evaluación, propicia un clima escolar

conducente al aprendizaje y crea espacios más allá del salón de clases que contribuyan al desarrollo humano integral y facilita e impulsa el desarrollo de los estudiantes. Se validó mediante Alpha de cronbach, con una confiabilidad de 0.983.

En el cuestionario se pidió a los alumnos que eligieran al profesor que evaluarían y escribieran el nombre de la unidad de aprendizaje que tenían a cargo. La escala utilizada fue del 1 al 5, considerando que "1" significaba "totalmente en desacuerdo" y "5" "totalmente de acuerdo". Cabe puntualizar que en el mismo se agregó una pregunta abierta para que emitieran alguna otra opinión que consideraran importante. En el procesamiento de la información, se abordó el análisis descriptivo utilizando principalmente las medidas de tendencia central, y el cálculo de frecuencias y porcentajes, obteniendo a partir de ello la caracterización del fenómeno estudiado.

Resultados

A partir de la información proporcionada por los participantes de esta investigación, se abrió la posibilidad de conocer el desempeño docente que cobra un gran significado al evaluar el conjunto de competencias que conforman el perfil docente establecido en el Plan de Estudios de la UAGro.

En esta investigación participaron 176 alumnos, de los cuales 56.1 %, eran mujeres y 43.9 % hombres. La edad que predominó fue de 17 años con 65%.

Percepción del alcance de las competencias docentes emanadas de las opiniones de los alumnos.

- Competencia. Propicia un clima escolar conducente al aprendizaje y crea espacios más allá del salón de clases que contribuyan al desarrollo humano integral de los estudiantes.

El conocimiento no puede ser visto como algo aislado de la relación y el ambiente en que se construye, por ello el profesor debe practicar y promover el respeto a la diversidad de valores e ideas entre los alumnos; contribuir en la armonía y convivencia; propiciar el diálogo como un

mecanismo para solucionar conflictos; estimular la participación en la definición de normas de trabajo y promover estilos de vida saludables, que son los aspectos para lograr la competencia.

Al respecto, los resultados muestran el poco dominio que se tiene de la competencia si se considera que 50 % de los alumnos ha expresado que no se propicia el diálogo para solucionar conflictos. Curiosamente no propicia el diálogo, una parte fundamental para resolver todos los conflictos que se presentan en el aula; por otro lado, también se tuvieron valores similares en cuanto a la promoción de la participación de los estudiantes, en la diversidad de valores e ideas y estilos de vida saludable. No se debe perder de vista que el clima escolar se puede lograr a través de las dinámicas que se generan con los estudiantes y con su entorno, esta competencia es igual de relevante que las otras y, por ello, el profesor debe poner en práctica sus conocimientos psicológicos, éticos y biológicos para el logro de la misma.

- Competencia. Facilitar e impulsar el desarrollo de los estudiantes en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a las circunstancias sociales y culturales que los rodean.

Para lograr esta competencia, el profesor debe promover entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos; fomentar la autonomía en la toma de decisiones; atenderlos con respeto, apoyarlos y orientarlos cuando lo soliciten y ser capaz de identificar las características propias de los estudiantes. Sin lugar a dudas, el profesor debe estar preparado para llevar a cabo este trabajo.

En opinión de los alumnos, los resultados son poco favorables para el profesor porque los porcentajes más altos se encuentran por debajo de la media. Aquí surgen algunas interrogantes acerca de lo que realmente el profesor sabe o conoce del alumno: ¿cuál es el conocimiento real que posee el profesor de sus alumnos?; ¿conoce cuál ha sido su trayecto formativo, sus fortalezas y/o debilidades? Estas son cuestiones básicas a trabajar para perfeccionar dicha competencia.

- Competencia. Anima y facilita el aprendizaje autónomo.

El aprendizaje autónomo es un aprendizaje estratégico en el que la persona toma decisiones sobre su propio aprendizaje. Esta competencia promueve en los alumnos el pensamiento crítico y reflexivo; los alienta a aprender, proporcionándoles herramientas para que construyan el conocimiento, fomentando la cooperación entre ellos y el gusto por la lectura, la comunicación oral y escrita, así como el uso de las tecnologías. Desafortunadamente, los resultados evidencian que esto no se cumple, ya que los porcentajes más altos están por debajo de la media.

Los alumnos se muestran bastante críticos con respecto al uso de las tecnologías. Esto revela que uno de los grandes desafíos para los profesores es adentrarse en el mundo de las nuevas tecnologías e identificar cómo pueden ayudarles en el proceso educativo de sus alumnos.

Uno de los pilares del plan de estudios por competencias señala que el alumno debe aprender a aprender. Sobre estos resultados y de manera puntual, el profesorado sujeto a esta investigación muestra una gran debilidad. Debe trabajar en ella de tal forma que consiga que sus alumnos logren realizar un aprendizaje autónomo, conciente de que el proceso requiere de entrenamiento y perfeccionamiento.

- Competencia. Planifica los procesos de enseñanza-aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y los ubica en contextos disciplinares.

El profesor debe tener la habilidad de planificar procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la identificación de los conocimientos previos de los alumnos y las necesidades de formación correspondientes a la asignatura que imparte, vinculándolos con la realidad social y la vida cotidiana de los mismos, así como diseñar estrategias de plan de trabajo en el aula, bajo un enfoque por competencias, considerando materiales didácticos apropiados para ese fin. Idealmente, los encuestados esperan que la planificación esté diseñada con los elementos que intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje de forma organizada para facilitar el aprendizaje, sin embargo, valoraciones que hacen acerca del diseño de actividades y materiales adecuados; de los vínculos

existentes entre los contenidos de las unidades de aprendizaje; de la contextualización de los contenidos en la vida cotidiana, así como del diseño de planes de trabajo basados en la investigación, son aspectos valorados con un alto porcentaje por debajo de la media.

La planificación es parte esencial de todo proceso educativo, porque es el punto de partida donde, con base en los resultados obtenidos en la evaluación diagnóstica, se diseña un plan y se prevén con precisión las metas a alcanzar. El profesor debe conceder suma importancia a esta competencia porque es el timón que guía su actuación.

- Competencia. Lleva a la práctica procesos de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva y creativa.

El enfoque por competencias se sustenta en ofrecer una educación integral, centrada en el aprendizaje y en el estudiante, por lo tanto, si promueve una formación integral, basada en el paradigma de aprender a aprender significa formar estudiantes críticos, participativos, creativos, independientes en su aprendizaje, dispuestos al trabajo en grupos colaborativos e interdisciplinarios, etcétera. Lo anterior se logra a través de una serie de acciones apoyadas en la reflexión constante sobre el proceso formativo, que permitan lograr los resultados esperados y planeados para el logro de las competencias.

En cuanto al logro de esta competencia, el docente debe comunicar el conocimiento de manera clara y, con ejemplos acordes a la realidad de los estudiantes, proporcionarles fuentes de información relevantes para la realización de sus investigaciones, apoyándose en las tecnologías de la información y la comunicación durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, el profesor tiene capacidad de resolución frente a las eventualidades que se presentan durante el proceso de aprendizaje, utilizando los recursos académicos con los que cuenta, y alienta el desarrollo de las capacidades de los alumnos, considerando sus aspiraciones, necesidades y posibilidades en relación a su contexto sociocultural.

Aquí se puede señalar en consideración a las opiniones de los alumnos, que el profesor presenta serios problemas en el desarrollo de esta competencia, es decir, presenta debilidades en el diseño de actividades y materiales adecuados para la enseñanza; en la vinculación entre las unidades de aprendizaje; en la contextualización de contenidos y en la elaboración de planes de trabajo basados en la investigación.

- Competencia: Evalúa y da seguimiento y apoyo a los estudiantes en relación con sus procesos de aprendizaje y su trabajo académico.

El profesor debe establecer adecuadamente los criterios y métodos de evaluación del aprendizaje, realizar una evaluación formativa, comunicar la observación a los alumnos de forma constructiva, fomentar la autoevaluación y comunicar a los padres de familia los resultados de las evaluaciones de sus hijos.

Se ha encontrado en todos los indicadores que integran esta competencia, resultados poco favorables en cuanto a las opiniones acerca de que el profesor no establece de forma adecuada los criterios de evaluación; no fomenta la autoevaluación; no realiza una evaluación formativa. Donde se acentúan más los resultados (79%) es en que los profesores no comunican los resultados a los padres de familia, si bien es cierto que es parte de uno de los indicadores de esta competencia, conviene señalar que probablemente se dieron estos resultados porque en el nivel medio superior, “al menos en la UAGro”, no se llevan a cabo reuniones de padres de familia de ningún tipo. Por tanto, cumplir con este cometido tendría que ser una iniciativa del profesor, ya que no ha sido política institucional involucrar a los padres de familia o tutores, aún cuando en su mayoría los alumnos son menores de edad.

Con respecto a la evaluación formativa y la autoevaluación son clave en el proceso evaluativo, considerando que la primera permite disponer de los elementos suficientes para conocer y analizar el trabajo de sus alumnos e identificar los errores que están presentando, es decir, le permite al profesor recabar información mientras se desarrolla el proceso educativo.

En cuanto a la autoevaluación, el alumno evalúa sus propias actuaciones, valora la capacidad que posee para realizar determinada tarea o actividad de manera honesta y objetiva. Este aspecto fomenta en los alumnos autonomía, los ayuda a asumir con responsabilidad lo que saben o no y les permite autorregularse mediante la reflexión sobre su proceso de aprendizaje e incluso tomar conciencia de su desarrollo.

En el cuestionario se incluyó la pregunta: ¿qué opinas de manera general de tu profesor? Los resultados contemplan a 15 profesores, seleccionados por los estudiantes para ser evaluados.

Profesor 1: De los 34 alumnos que lo evaluaron, 14 piensan que es un buen maestro; en contraparte, 9 de ellos consideran que no entienden lo que explica en clases; 11 le sugieren que sea más atento y respetuoso.

Profesor 2: Los alumnos que lo evaluaron fueron 39, de los cuales 34 consideran que es un buen profesor, “el mejor de la prepa”; 4 dicen que se la pasa criticando a las autoridades y que es muy estricto; uno le sugiere que sea tolerante con los alumnos.

Profesor 3: Fueron 13 alumnos los que lo evaluaron, de los cuales 4 consideran que es un buen maestro; 4 que deja tareas sin sentido y motivo; 3 dicen que no falte tanto, que utilice más métodos y que sea respetuoso; 2 comentan que no explica.

Profesor 4: De los alumnos que lo valoraron, 8 mencionaron que no asiste a clases, que le falta preparación, que no hace nada y que no sirve para enseñar; 1 le recomendó que desarrolle técnicas de enseñanza, que se organice y asista a clases.

Profesor 5: De los alumnos que lo evaluaron, 4 expresaron que es buen maestro y que es respetuoso.

Profesor 6: Del total de 24 alumnos que lo evaluaron, 23 piensan que es un corrupto, que no domina la materia y es muy irrespetuoso, uno le recomienda que ya no pida dinero y ya no eche relajo.

Profesor 7: De los 7 alumnos que lo evaluaron, 4 expresaron que tienen dominio de la materia ya que explica bien las temáticas; sin embargo, 3 expresaron que hace falta que explique más los temas.

Profesor 8: De los 3 alumnos que lo evaluaron, uno expresó que falta mucho a clases y no entiende lo que explica; otro le recomienda que a la hora de enseñar debe mostrar más respeto; y el último dice que es buen maestro, pero que no se entiende su clase. Esta última opinión está en clara contradicción.

Profesor 9: De los 17 alumnos que eligieron al profesor para evaluarlo, 14 expresaron que es malo porque no asiste a clases y va cuando quiere; uno le recomienda que le interese su trabajo para que su sueldo valga la pena y 2 expresan que es buen maestro pero que falta mucho a clases.

Profesor 10: Fueron 6 alumnos que evaluaron al profesor, de los cuales 2 expresan que es bueno al impartir la materia; 3 comentan que le falta conocimiento y no explica mucho; otro considera que es un buen profesor pero no tiene orden.

Profesor 11: Tres alumnos expresan que el profesor no conoce los temas, es grosero y no sabe ser maestro; además le falta conocimiento.

Profesor 12: De los 4 alumnos que lo evaluaron, 2 consideran que es un mal profesor y falta; uno recomienda que sería buen maestro si asistiera a dar clases; otro expresa que se nota que sabe de la asignatura, pero falta demasiado.

Profesor 13: Un alumno expresa que no hace nada y nunca viene.

Profesor 14: De los 3 alumnos, dos dicen que no está preparado para la materia y no debería impartir clases; otro más menciona que podría esforzarse más para explicar su clase.

Profesor 15: Dos alumnos expresan que se siente más importante que los demás y que le falta ser más amigable.

Como resultado final, 6 de los profesores evaluados por los alumnos fueron considerados como “buenos profesores”, por otro lado, hay profesores que en opinión de los alumnos no lo son, e incluso los señalan de irrespetuosos o deshonestos. Los alumnos son el objetivo fundamental de nuestro quehacer educativo y también pueden ser los mejores jueces de nuestras acciones.

Conclusiones

Cuando una institución cambia profundamente su modelo educativo, una condición sine qua non es la capacitación de los docentes para poder desempeñar su labor de manera congruente con el modelo adoptado. Dicha capacitación consta de distintas etapas: la planeación del proceso de capacitación, su puesta en marcha, el seguimiento de cómo se refleja esta capacitación en el aula y la evaluación de todo el proceso.

En el caso de los profesores motivo de este estudio, se cumplieron las dos primeras partes del proceso, pues se partió de una planeación que devino en la puesta en marcha de un diplomado en competencias docentes en EMS, para certificar a los docentes del nivel medio superior de la UAGro en el uso de competencias docentes. Sin embargo, al estar ausentes las dos últimas etapas de este proceso de capacitación, no se modificó el rol que tenían antes; al no haber seguimiento, ni mucho menos una evaluación de la actividad en el salón de clases, la decisión de implementar o no la nueva propuesta metodológica se convirtió solamente en un acto de voluntad personal. No fueron acompañados por personal cualificado que orientara su práctica.

La consecuencia es que su actuación en el aula deja mucho que desear, tal como se desprende de la opinión de sus alumnos, quienes dan fe de un proceso educativo malo o bueno.

Los resultados de este estudio responden al objetivo planteado, pues permitió hacer una reflexión crítica de la información más significativa y relevante, emitida por los alumnos de la Escuela Preparatoria No. 1 de la UAGro acerca del desempeño de sus profesores. Por otro lado, argumentando a su favor,, existen condiciones poco adecuadas para que desarrollen su trabajo, por ejemplo, que tengan grupos de más de cincuenta alumnos, además de condiciones de infraestructura inadecuadas para cumplir con el enfoque basado en competencias.

Bibliografía

- Aylett, R. & Gregory, K. (1997). *Criteria for teaching competence and teaching excellence in Higher Education*. London: Lalmer Press.
- Barrera I. y Myers R. (2011). *Estándares y evaluación docente en México: el estado del debate*. Serie Documentos N° 59. Chile: PREAL.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: Guía práctica*, primera Edición, Barcelona: CEAC.
- Bozu, Z. y Herrera, P. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 2, 87-97. En: http://webs.uvigo.es/refiedu/Refiedu/Vol2_2/arti_2_2_4.pdf
- Diario Oficial de la Federación (2008). Acuerdo 447, pp. 1-5.
- Dunkin, M. J. (1997). Assessing teachers' effectiveness. *Issues in Educational Research*, 7(1), 37-51. <http://www.iier.org.au/iier7/dunkin.html>
- Hernández R.; Fernández C. y Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación*, segunda edición, México: Mc Graw-Hill.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- Rueda, M. Luna, E. García B. y Loredó J. (2010). La evaluación de la docencia en las universidades públicas mexicanas: Un diagnóstico para su comprensión y mejora. *Revista Iberoamericana de Investigación Educativa*, 3, (1e). Recuperado de https://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/mrueda/Rueda2010_DesempenoEnUniversidadesDiagnostico.pdf
- Secretaría de Educación Pública (2007). *Programa Sectorial de Educación, 2007-2012*. México: SEP.
- Secretaría de Educación Pública. (2015). Perfil, parámetros e indicadores. Para el ingreso a las funciones docentes y técnico docentes en la Educación Media Superior. Recuperado de http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ms/docs/parametros_indicadores/Perfil_Parametros_Indicadores_Docentes.pdf
- Secretaría de Educación Pública. SEMS (2010). *Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la Educación Básica*. Recuperado de

http://asignaturadeartes.files.wordpress.com/2011/11/estandares_desemp_doc_enel_aula_de_educ_basica_en_mexico_esp.pdf

Secretaría de Educación Pública - Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (2008). *Alianza por la Calidad de la Educación entre el Gobierno Federal y los Maestros de México representados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación*. México: SEP-SNTE.

Tamayo y Tamayo, M. (1998) "El Proceso de la Investigación Científica", México: LIMUSA.

Universidad Autónoma de Guerrero, CGRU (2013). *Modelo Educativo. Hacia una educación de calidad con inclusión social*. UAGro, México.

Universidad Autónoma de Guerrero, CGRU (2010). *Plan de estudios por competencias de Educación Media Superior*. UAGro, México.

Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates*. PREAL. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf

Zabalza M. Á. (2007). *Competencias docentes en el profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional, segunda edición, 1ª reimp.* España: Narcea.

Zabalza M. Á. (2009). *Ser profesor universitario hoy*. En: *la Cuestión Universitaria*, núm. 5, pp. 68-80.

Rol de Contribución	Nombre
Conceptualización	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual
Metodología	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual
Software	NO APLICA
Validación	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual
Análisis Formal	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual
Investigación	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual Apoyaron en la recolección de datos: Magaly Sierra Sierra Felipe, Amairani Yahaira, García Velentín y Erick Mendoza Alarcón
Recursos	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual
Curación de datos	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual Apoyaron: Magaly Sierra Sierra Felipe, Amairani Yahaira, García Velentín y Erick Mendoza Alarcón
Escritura - Preparación del borrador original	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual
Escritura - Revisión y edición	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual
Visualización	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual
Supervisión	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual
Administración de Proyectos	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual
Adquisición de fondos	Delia Faustina Albarrán Millán y Lucía Esmeralda Alarcón Albarrán; ambas contribuyeron por igual