



La evaluación del desempeño docente en la educación media superior: el caso de la Universidad de Guadalajara, México

Evaluating of teaching performance in upper secondary education: The case of the university of Guadalajara, México

Víctor Manuel ROSARIO MUÑOZ¹, Oscar ZARAGOZA VEGA², David ELICERIO CONCHAS³ y Maritza ALVARADO NANDO⁴

Resumen

La propuesta que se presenta es el resultado de un proceso de investigación para el desarrollo de una estrategia metodológica para la evaluación del desempeño docente y responde a la necesidad de impulsar, de manera integral, una cultura de la evaluación en las escuelas preparatorias de la Universidad de Guadalajara, México. Tiene como marco normativo la Reforma Integral de la Educación Media Superior y el ingreso de los planteles en el Sistema Nacional de Bachillerato para el logro de la calidad en un entorno dinámico y diverso. La estrategia metodológica que se desarrolla tiene como factor principal la valoración del quehacer docente cotidiano mediante tres acciones clave: la autoevaluación del desempeño docente comprendido como un proceso reflexivo de autoanálisis de la práctica del propio profesor; la coevaluación, como proceso que aporta elementos significativos a partir de la observación y registro de la práctica docente entre pares, lo que permite al profesor identificar los elementos o factores determinantes en su quehacer cotidiano; y la heteroevaluación como estrategia que involucra al estudiantado, quienes valoran la práctica docente de sus profesores, a partir de las experiencias de aprendizaje enmarcadas en las estrategias que desencadenan los profesores para el logro de los aprendizajes del estudiantado. Son las vivencias en el aula u otro espacio educativo que tienen un significado para los estudiantes y son capaces de explicarlas. Con los resultados se accede a la identificación de buenas prácticas docentes, así como a las áreas de oportunidad que le permitirán, a partir de una formación continua, reconfigurar y mejorar su práctica, así como a la valoración de sus impactos a partir de la calidad de los aprendizajes.

Palabras Clave/ Evaluación/ desempeño docente/ práctica docente/ aprendizaje en el aula/ autoevaluación/ coevaluación/ heteroevaluación.

Abstract

The proposal presented in this paper is the result of a research for the development of a methodological strategy to evaluate faculty performance as a response to the need for promoting, in a comprehensive manner, a culture of evaluation in the University of Guadalajara's high schools. The regulatory framework for this initiative is the Comprehensive Reform of the Upper Secondary Education and the admission process to the schools which are part of the National Preparatory Education System to attain quality in a dynamic and diverse environment. The methodological strategy under development has as leading factor evaluating the faculty's day-to-day work through three key actions: self evaluation of the teacher's work – understood as a reflective process of the very teaching practice; peer review – as a process between peers that provides significant elements, based on observation and recording of the teaching practice which allow the teacher to detect central elements and factors in his/her daily work, and; evaluations from students as a strategy that engages the students who value their teachers' teaching, based on their learning experiences within the strategies triggered by the teachers to attain the student's learning. It is the experiences in a classroom or other educational environments that have a meaning for the students which in turn are the ones who have the ability to explain them. The results will allow us to identify good teaching practices as well as opportunity areas that will allow teachers to reconfigure and improve their practices – based on continuous education, as well as to assess their impacts based on the quality of the learning.

Key words/ Evaluation/ faculty performance/ teaching practice/ classroom learning/ self-evaluation/ peer evaluation/ student's evaluation.

¹ Universidad de Guadalajara- Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas- Sistema Nacional de Investigadores / vrosario14al18@hotmail.com

² Universidad de Guadalajara- Escuela Preparatoria Regional de Arandas.

³ Universidad de Guadalajara- Centro Universitario de Ciencias de la Salud

⁴ Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara.

Introducción

El presente artículo es producto de un proceso de investigación llevado a cabo en el Sistema de Educación Media Superior (2013-2014) de la Universidad de Guadalajara con un equipo de académicos de carácter multidisciplinar. Parte de reconocer los lineamientos establecidos en los Acuerdos y normas derivadas de la Reforma Integral de la Educación Media Superior y de los criterios establecidos para el ingreso de las escuelas preparatorias al Sistema Nacional de Bachillerato⁵.

Se conceptualiza a la evaluación del desempeño docente a partir de su significado e intencionalidad para la transformación de las prácticas y de cómo esta tarea representa un trabajo individual y colectivo para la toma de decisiones en busca de la calidad educativa. En ese sentido, la evaluación del desempeño docente es un proceso planeado, sistemático y permanente para la obtención y análisis de información generada a partir de diferentes fuentes, en la que participan diversos actores, con el propósito de valorar la pertinencia de las acciones de enseñanza aprendizaje mediadas por los profesores, así como el desarrollo de las competencias docentes y el logro del perfil de egreso del estudiante.

La evaluación se asume de manera transversal como una acción intencionada para el logro de la calidad de las escuelas preparatorias. En este sentido, en los próximos párrafos se explican los lineamientos metodológicos que se siguieron a partir de reconocer los diferentes tipos y momentos de la evaluación, así como los instrumentos utilizados para el registro y procesamiento de la información. Se establece como premisa que la participación de los actores del proceso educativo en la evaluación es determinante para generar ambientes incluyentes y democráticos para lograr la calidad en la educación media superior.

Marco Normativo

Con la implementación de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), ahora más que nunca se tiene el compromiso social para el logro de una educación de calidad. Esto se ha traducido en el diseño de políticas públicas sobre la calidad, las cuales han llevado a las instituciones educativas a desarrollar estrategias y acciones con la finalidad de sistematizar los procesos que permitan la mejora de sus servicios educativos. Los aspectos centrales de esta reforma son: el reconocimiento universal de todas las modalidades y subsistemas del bachillerato; la pertinencia y relevancia de los planes y programas de estudio y; el tránsito de estudiantes entre subsistemas y escuelas. En este contexto y en el marco de la Reforma Educativa aprobada en el mes de diciembre de 2012, se han delineado las transformaciones estructurales para la educación básica y media superior de las y los mexicanos⁶.

La planta docente en la educación media superior en México para el período escolar 2013–2014 fue de aproximadamente 280.000 profesores, distribuidos en las distintas opciones públicas (federales, estatales, autónomas) y privadas, las cuales se organizan en 42 entidades administrativas denominados subsistemas. Con esta población de docentes, se atiende a una población cercana a los 4.700.000 estudiantes (INEE, 2015).

En junio de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se reformaron los Artículos 3, 4, 9, 37, 65 y 66; y se adicionaron los Artículos 12 y 13 de la Ley General de Educación. Con estos preceptos constitucionales se reafirma, por parte del Estado, su obligación de prestar servicios educativos para que toda la población tenga acceso a los diferentes niveles educativos; preescolar, primaria, secundaria y educación media superior.

Las leyes secundarias que operacionalizan las principales transformaciones establecidas en la Reforma Educativa son: el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Educación; el Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación y; el Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente⁷.

Uno de los ejes de la normatividad reglamentaria va en el sentido de que el profesorado deberá satisfacer los requisitos que, en su

⁵ El Sistema Nacional de Bachillerato (SNB) es el mecanismo que la Secretaría de Educación Pública implementa para la educación media superior en México, que reconoce a través del Consejo Nacional para la Evaluación de la Educación Media Superior (COPEEMS) mediante los organismos de apoyo a la evaluación, la calidad de los programas educativos que se ofrecen a las y los jóvenes que cursan sus estudios en escuelas de bachillerato o media superior.

⁶ Para consultar el marco normativo ampliado a partir del cual se fundamenta la operación de la Reforma Integral de la Educación Media Superior y la conformación del Sistema Nacional de Bachillerato, se pueden consultar los Acuerdos secretariales que establecen los lineamientos que instrumentan la política de largo plazo para el logro de la calidad. http://www.sems.gob.mx/es/sems/sistema_nacional_bachillerato

⁷ Para una consulta amplia sobre los contenidos de las diferentes disposiciones se pueden revisar en las siguientes páginas: www.sep.gob.mx/work/appsite/reforma_educativa/Ley_del_Instituto_Nacional_para_la_Evaluacion_de_la_Educacion.pdf; www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/082_DOF_11sep13.pdf; www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/137_200415.pdf

caso, señalen las autoridades competentes para la educación básica y media superior, por lo que se observará lo dispuesto por la Ley General del Servicio Profesional Docente. En lo que respecta a la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, se trata de que el Instituto coordine el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, así como evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del Sistema Educativo Nacional en lo que se refiere a la educación básica y a la educación media superior, tanto pública como privada, en todas sus modalidades y servicios.

La Ley General del Servicio Profesional Docente (2013) tiene por objeto regular el servicio docente en la educación básica y media superior así como establecer los perfiles, parámetros e indicadores; regular los derechos y obligaciones derivados del Servicio Profesional Docente y asegurar su transparencia y rendición de cuentas. En este contexto, las instituciones de educación media superior no estarán ajenas de atender la nueva normatividad en materia de evaluación del desempeño docente, por lo que deberán responder con pertinencia, oportunidad, cobertura, inclusión y calidad.

En este marco, el Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara trabaja en el proceso de ingresar sus planteles educativos al Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), mediante el cual los planteles de educación media superior son evaluados por organismos reconocidos por el Consejo para la Evaluación de la Educación Media Superior (COPEEMS). En efecto, uno de los aspectos fundamentales del ingreso al SNB se refiere al esfuerzo de las escuelas por lograr la mejora continua de sus servicios y procesos educativos, con énfasis en el diseño de propuestas de mejora del desempeño docente, para lo cual es fundamental la evaluación⁸.

Conceptualización de la Evaluación del Desempeño Docente.

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático y permanente para la obtención de datos a partir de diferentes fuentes de información, en la que participan diversos actores, con el propósito de valorar la pertinencia de las prácticas escolares de los profesores y logro de las competencias establecidas en el perfil de egreso del estudiante.

Se trata de identificar las capacidades pedagógicas, comunicativas, interpersonales, laborales, actitudinales y de gestión que tengan como resultado emitir un juicio de valor sobre la práctica docente del profesor y el logro de las competencias docentes. Esto permitirá tomar decisiones para fortalecer y mejorar la docencia, de acuerdo a los mecanismos de gestión establecidos en la RIEMS⁹.

Por lo anterior, el ejercicio de evaluación del desempeño que se presenta se desarrolló a partir de reconocer las competencias docentes establecidas en el Acuerdo 447 y 488, así como en el Acuerdo 444 por el que se fundan las competencias que constituyen el Marco Curricular Común del Sistema Nacional de Bachillerato. Asimismo, el Acuerdo número 8 del Comité Directivo del Sistema Nacional de Bachillerato establece las orientaciones sobre la evaluación del aprendizaje bajo un enfoque de competencias. Esta normativa sustenta los lineamientos y directrices para el diseño de las estrategias y recursos para la evaluación del desempeño docente.

La evaluación del desempeño remite a la generación de evidencias, las cuales dan cuenta de la capacidad del sujeto para desempeñarse respecto a la tarea encomendada.

Los Acuerdos Secretariales 447 y 488 señalan en su contenido, las competencias docentes deben tener las siguientes características:

- Son fundamentales para los docentes de la Educación Media Superior (EMS), en el marco del Sistema Nacional de Bachillerato y el enfoque en competencias a partir del cual se construye.
- Están referidas al contexto de trabajo del tipo educativo de los docentes, independientemente del subsistema en el que laboren, las asignaturas que tengan a su cargo y las condiciones socioeconómicas y culturales de su entorno.
- Son transversales a las prácticas de enseñanza y aprendizaje de los distintos campos disciplinares.

⁸ El Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara tiene presencia en 109 municipios del Estado de Jalisco (México) con una oferta educativa de un programa de bachillerato general por competencias, un bachillerato general por áreas interdisciplinarias y 22 programas de educación tecnológica. El personal académico está conformado por 7.049 profesoras y profesores (Segundo Informe, SEMS – Universidad de Guadalajara, 2015).

⁹ Las intenciones que persigue la RIEMS son: formar y actualizar a la planta docente para el trabajo por competencias y adoptar estrategias centradas en el aprendizaje; generar espacios de orientación educativa de acuerdo a las necesidades del estudiantado; definir estándares mínimos aplicables a las instalaciones e infraestructura que reconozcan las diferencias entre modalidades; profesionalizar la gestión directiva y la formación y certificación del profesorado; facilitar el tránsito entre escuelas y subsistemas y; implementar un proceso de evaluación integral para verificar la formación por competencias y el logro del perfil del egresado establecido en el Marco Curricular Común.

- Son trascendentales para el desarrollo profesional y formación continua de los docentes como formadores de personas integrales.
- Son un parámetro que contribuye a la formación docente y a la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje en la EMS.
- Son conducentes a formar personas que reúnan las competencias que conforman el Perfil del Egresado de la EMS.

El Acuerdo 447 establece que el perfil docente se conforma de 8 competencias:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Las competencias docentes no son desempeños terminales o inamovibles, sino que pueden desarrollarse a lo largo de la trayectoria profesional. Con esta base es pertinente considerar que la evaluación del desempeño docente debe considerar tanto las competencias como sus atributos y con ello, proporcionar información a lo largo de la trayectoria profesional del profesor, que permita valorar el desarrollo y la mejora de la práctica docente.

El concepto de evaluación especificado en el Acuerdo Secretarial 8 del Comité Directivo del Sistema Nacional de Bachillerato precisa que la evaluación como proceso continuo, permite recabar evidencias sobre el logro de los aprendizajes retroalimentar la calidad formativa y mejorar sus resultados. Lo anterior, reconociendo la diversidad, las formas y dinámica de construcción de los aprendizajes de los alumnos, que permita el diseño de estrategias evaluativas atendiendo la diversidad.

El Acuerdo 442 define a las competencias como “la integración de habilidades, conocimientos y actitudes en un contexto específico”. El Acuerdo 8 con relación a las competencias precisa que “la competencia remite a la capacidad de articular y movilizar saberes, o conocimientos, habilidades y actitudes, que le permitirán a cada sujeto responder a demandas personales y sociales que se expresan en evidencias observables en diferentes contextos”.

La evaluación por competencias consiste en determinar los logros respecto al aprendizaje expresado en la adquisición de una competencia, de su proceso de consolidación durante la trayectoria formativa del estudiante, con base en el análisis de los niveles de dominio, por cada criterio y de las evidencias que se muestran en el logro académico. Determinar cómo se desempeña un sujeto ante una actividad o problema real y al hacerlo con base en criterios preestablecidos, debe permitir definir un nivel de ejecución a fin de tomar decisiones relacionadas con la mejora del proceso educativo.

Con la perspectiva anterior se puede señalar que la evaluación del desempeño docente consiste en la confirmación y pertinencia de las estrategias y recursos didácticos implementados por los profesores y que dan cuenta de la trascendencia de las acciones de planificación e implementación de las actividades formativas y, en específico, de la significancia de los procesos de aprendizajes desencadenados.

En este marco, se favorece un proceso formativo para el docente al autoevaluarse, puesto que es el inicio de actividades autoreflexivas y autocríticas sobre su propio quehacer. La evaluación del desempeño docente mediante la observación entre pares, la retroalimentación para la mejora continua y los argumentos y juicios de valor de los estudiantes son fases de un mismo proceso de la evaluación integral del desempeño docente. Se trata, en suma, de potenciar las actividades docentes bajo una concepción integral de la actuación pedagógica del profesor.

De acuerdo a los agentes que participan, la evaluación puede realizarse mediante una autoevaluación en la que el sujeto realiza una revisión acerca de su propio desempeño. Es una valoración crítica y reflexiva frente a preguntas o ítems en cuyos resultados el profesor puede advertir de las competencias que reconoce tener, para delinear nuevas oportunidades y búsqueda de nuevas experiencias de aprendizaje. El sujeto puede trazar y armar sus propias trayectorias, organizadas de acuerdo a las condiciones presentes durante la implementación de las actividades docentes.

La coevaluación es un proceso de valoración que se efectúa entre pares y su finalidad se concreta mediante la retroalimentación que se obtiene con los resultados alcanzados. Representa también la oportunidad de aprender de manera compartida durante el momento de la evaluación y tiene, entre sus contenidos implícitos, valores como el compromiso mutuo, la solidaridad y generosidad de quienes participan y se involucran para el logro de nuevas experiencias de aprendizaje.

La heteroevaluación es la apreciación o juicios de valor que realizan los sujetos participantes en el proceso de formación que asumen roles diferenciados como puede ser que el docente evalúa a sus alumnos, personas externas evalúan al docente y al alumno, el alumno evalúa al docente, el docente y el alumno evalúan a otros sujetos de la institución escolar o también los padres de familia evalúan a los responsables de la organización escolar. Por lo tanto la heteroevaluación puede tener diferentes expresiones de acuerdo al nivel de involucramiento de la comunidad escolar. Con los datos obtenidos, se realiza la retroalimentación para el logro de las competencias establecidas en el perfil del egresado, la posibilidad de potenciar las estrategias y recursos didácticos, de replantear nuevas experiencias y situaciones de aprendizaje y lograr el cumplimiento de los objetivos de la institución escolar y la mejora de las prácticas escolares.

La evaluación del desempeño docente se está configurando como el proceso para el ingreso, permanencia y promoción del profesorado. Se entiende a ésta como una actividad de aprendizaje debido a que por medio de la evaluación se adquiere conocimiento. De esta manera, el docente se evalúa para aprender y con ello, conocer y mejorar su práctica educativa.

Objeto de la evaluación: el desempeño docente

La evaluación del desempeño docente se materializa a partir de evidencias de conocimiento, procesos de planeación de clase y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. La evaluación del desempeño de una persona significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidas por la institución donde labora y por la calidad con que lleva a cabo sus actividades docentes, en términos de rendimiento y de los logros obtenidos en un tiempo determinado, que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la práctica docente.

Por lo tanto, la evaluación del desempeño docente, como proceso representa una actividad académica irrenunciable para la valoración integral del acto educativo y verificación de la calidad de la docencia.

Los criterios de desempeño se implementan desde las actuaciones y comportamientos de un individuo, en el desarrollo de una tarea concreta y permiten valorar la pertinencia e impacto del desempeño de las actividades y responsabilidades. Los criterios se pueden aplicar con relación a la consecución de objetivos o metas, el rendimiento de los estudiantes, los acontecimientos significativos durante el proceso de aprendizaje, la gestión de responsabilidades.

El propósito de la evaluación del desempeño docente considera, fundamentalmente, los criterios relacionados con la actuación pedagógica del docente, la puesta en acción de sus competencias y de su práctica escolar, la cual se plasma en la planificación didáctica formal expresada mediante un escrito, así como en el actuar cotidiano del profesor..

Se trata de identificar la pertinencia del plan de clase del profesor y su puesta en práctica en la unidad de aprendizaje en donde la congruencia entre el tipo de aprendizajes que se pretende lograr, los contenidos, las actividades, los medios, los métodos de trabajo en el aula y las estrategias de evaluación son significativas para un proceso de aprendizaje por competencias.

Con base en lo expuesto anteriormente se desprenden las siguientes directrices para la evaluación del desempeño docente:

1. La evaluación docente en las Escuelas del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara es formal. Se considera un proceso que reúne evidencias comprobables, con criterios, indicadores y parámetros que se contemplan en los instrumentos para la recolección de datos y son susceptibles a aplicarse a todos los profesores frente a grupo en las modalidades presencial y mixta.
2. La función de la evaluación docente es formativa. La recolección de datos del proceso de enseñanza se realiza a lo largo de un ciclo escolar y contempla una serie de evidencias que brinden elementos para caracterizar y valorar la calidad de la enseñanza y la mejora que ésta presenta en el tiempo. En este sentido, la evaluación tiene el propósito de retroalimentar a los docentes para realizar modificaciones en busca de mejorar la enseñanza y en su caso, brindar una perspectiva en los ámbitos en que los docentes requieran para mejorar profesionalmente.

3. El objeto de la evaluación docente es el desempeño del profesor en el aula, taller, laboratorio o cualquier espacio educativo en donde desarrolla y pone en práctica su planeación didáctica.
4. Los criterios y estándares del desempeño docente se basan en las competencias docentes y sus respectivos atributos, plasmados en el Acuerdo Secretarial 447 emitidos por la Secretaría de Educación Media Superior a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEP-SEMS). Por su parte, los instrumentos de evaluación y los procesos de análisis de la información, en su conjunto, contemplan los estándares que describen el nivel de desempeño basado en los Acuerdos antes mencionados.

Los instrumentos, ya sea en formato digital o en papel, quedarán como evidencia de las autoevaluaciones de la escuela, mismos que podrán ser solicitados por las autoridades educativas. Estos instrumentos y la información que recaban se integran en una base de datos electrónica que permita su manejo estadístico y análisis al interior de las escuelas así como del SEMS. Esta información sienta las bases para la identificación de las áreas de oportunidad que presentan los profesores de una escuela respecto al logro de las competencias docentes, lo que permitirá el diseño e implementación de acciones formativas adecuadas a las necesidades de la plantilla de profesores y con ello, una aproximación sucesiva a la calidad del servicio prestado.

Propuesta de evaluación del desempeño docente

Esta propuesta de evaluación está constituida por tres instrumentos y una lista de cotejo de la integración del portafolio y la elaboración del diagnóstico del desempeño docente en la escuela preparatoria y el equipo del SEMS. En ese sentido, la batería de instrumentos de evaluación del desempeño docente se encuentra integrada de la siguiente forma:

- 1) Autoevaluación del Desempeño Docente
- 2) Coevaluación: Registro de Observación del Desempeño Docente
- 3) Heteroevaluación: Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente realizado por los alumnos

El proceso de construcción de los instrumentos tuvo su base en el acuerdo secretarial número 447, de la Secretaría de Educación Pública, por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada (SEP, 2008). En este documento se describen 8 competencias, que a su vez están descritas en 40 atributos, los cuales sirvieron como referencia para la construcción de las afirmaciones que integran los instrumentos, así como, para el proceso de valoración por parte de profesores y alumnos.

Los cuestionarios fueron contruidos a partir de afirmaciones valoradas mediante una escala tipo Likert, con cinco posibilidades de selección y atendiendo al grado de acuerdo-desacuerdo identificado por el informante.

En primera instancia, el trabajo de diseño se desarrolló en la modalidad de taller, con las aportaciones de los integrantes del equipo, quienes posteriormente participaron en talleres de pilotaje y validación de los instrumentos. Estos talleres se realizaron en las escuelas preparatorias No. 13, 18 y Regional de Zapotlanejo del Sistema de Educación Media Superior. Como parte de las actividades propias del taller se solicitó a los participantes hacer un análisis de la coherencia entre las afirmaciones y los atributos competenciales (validez de contenido) y como resultado del taller surgieron ajustes tanto a la redacción como al número de ítems.

Dado que el principal propósito de los instrumentos es valorar la aproximación del trabajo docente respecto al logro de las 8 competencias y sus 40 atributos, fue una prioridad determinar si los resultados de los instrumentos son válidos y confiables.

En ese sentido y como parte del ejercicio de perfeccionamiento de los instrumentos, en un momento posterior del proceso de validación, participaron profesores de las escuelas preparatorias No. 7 y 13 a quienes se les pidió realizar un análisis de las afirmaciones que constituyen los instrumentos y su relación con los 40 atributos de las competencias docentes.

A partir de dichas aportaciones, los instrumentos recibieron ajustes tanto en el orden de las afirmaciones como en su número.

Como siguiente etapa del proceso de validación de los instrumentos, el equipo de trabajo del SEMS diseñó e implementó en sus propias escuelas, un taller denominado "Evaluación del desempeño docente: autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación", en el cual, además de trabajar aspectos teóricos, los profesores participantes contestaron los instrumentos correspondientes.

Una vez obtenidos los datos, éstos fueron capturados y analizados en el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) v.21 de IBM.

Para el caso de la confiabilidad, es decir, demostrar, si el instrumento mide lo que dice medir y si esta medición es estable en el tiempo, se aplicó el alfa de Cronbach (Oviedo & Campos Arias, 2005), a partir de la aplicación del alfa fue posible observar un nivel de confiabilidad bueno y nos confirmó que los ítems del instrumento están correlacionados y miden cada una de las competencias.

A continuación se presentan los cuadros 1 y 2 que explican los criterios de desempeño utilizados para la construcción de la propuesta para la autoevaluación y coevaluación. En el caso de la heteroevaluación se presenta el cuadro número 3 en el que se especifican los aspectos considerados para la evaluación de los profesores, por parte de los estudiantes.

Cuadro 1.- Criterios de desempeño establecidos para la elaboración del instrumentos de autoevaluación

Competencias docentes	Criterios de desempeño
Competencia 1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	<p>1.1. Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.</p> <p>1.2. Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias enseñanza-aprendizaje</p> <p>1.3. Se evalúa para mejorar su proceso de adquisición de competencias, y tiene disposición favorable para la evaluación docente.</p> <p>1.4. Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.</p> <p>1.5. Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.</p> <p>1.6. Se actualiza en el uso de una segunda lengua.</p>
Competencia 2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.	<p>2.1. Argumenta la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparte.</p> <p>2.2. Explicita la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>2.3. Valora y explicita los vínculos entre los saberes previos del estudiante, los que desarrolla en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.</p>
Competencia 3. Planifica procesos de enseñanza y de aprendizaje por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales.	<p>3.1. Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.</p> <p>3.2. Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinarias e interdisciplinarias orientados al desarrollo de competencias.</p> <p>3.3. Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.</p> <p>3.4. Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.</p>
Competencia 4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora.	<p>4.1. Comunica ideas y conceptos con claridad en los diferentes ambientes de aprendizaje y ofrece ejemplos pertinentes a la vida de los estudiantes.</p> <p>4.2. Aplica estrategias de aprendizaje creativas ante contingencias, teniendo en cuenta su contexto institucional y los recursos disponibles.</p> <p>4.3. Promueve el desarrollo del alumno mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades, posibilidades y su contexto social.</p> <p>4.4. Provee de bibliografía relevante y orienta a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación.</p> <p>4.5. Utiliza la tecnología de la información y la comunicación con una aplicación didáctica y estratégica en distintos ambientes de aprendizaje.</p>
Competencia 5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.	<p>5.1. Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.</p> <p>5.2. Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.</p> <p>5.3. Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva y consistente, y sugiere alternativas para su superación.</p> <p>5.4. Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.</p>

<p>Competencia 6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.</p>	<p>6.1. Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos. 6.2. Favorece entre los estudiantes el deseo de aprender y les proporciona lo necesario para avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento. 6.3. Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los contenidos establecidos, situaciones actuales e inquietudes del estudiante. 6.4. Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo. 6.5. Fomenta el gusto por la lectura y por la expresión oral, escrita o artística. 6.6. Propicia el uso de TIC por parte de los estudiantes para obtener, procesar e interpretar información, así como para expresar ideas.</p>
<p>Competencia 7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.</p>	<p>7.1. Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes. 7.2. Favorece el diálogo para la resolución de conflictos entre los estudiantes y, en su caso, los canaliza para que reciban una atención adecuada. 7.3. Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir. 7.4. Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en su vida y en su contexto. 7.5. Alienta que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, y las toma en cuenta. 7.6. Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias. 7.7. Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias. 7.8. Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia.</p>
<p>Competencia 8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.</p>	<p>8.1. Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral para los alumnos en forma colegiada (docentes, directivos y personal técnico). 8.2. Detecta y contribuye a la solución de los problemas escolares mediante el esfuerzo común con docentes, directivos y miembros de la comunidad. 8.3. Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social. 8.4. Crea y participa en comunidades de aprendizaje para mejorar su práctica educativa.</p>

Cuadro 2. Criterios de desempeño establecidos para la elaboración del instrumento para la coevaluación

Competencias docentes	Criterios de desempeño
<p>Competencia 1. Formación continua</p>	<p>1.A. Realiza de manera permanente procesos de autoconocimiento 1. B. Establece de manera periódica su ruta personal de actualización docente. 1.C. Renueva, diseña e innova en el campo de las estrategias formativas 1.D. Se renueva e incorpora a su práctica docente las tecnologías para el desarrollo personal y educativo.</p>
<p>Competencia 2. Dominio de saberes</p>	<p>2.A. Reconoce y comprende las competencias genéricas en los diferentes programas educativos en los que participa 2.B. Domina los contenidos disciplinares y científicos correspondientes al programa educativo de adscripción 2.C. Domina y explora los conceptos básicos y estructurales correspondientes a los saberes disciplinares 2.D. Comprende y relaciona los campos temáticos con otros contenidos curriculares</p>
<p>Competencia 3. Planificación de procesos</p>	<p>3.A. Valora y aplica los diversos enfoques de la planeación académica centrada en las personas con apoyo de diversas herramientas y mediaciones, de manera integral 3. B. Recupera como principio metodológico para el aprendizaje los saberes que poseen las y los estudiantes para el inicio de construcción de nuevos saberes. 3.C. Explicita en su proceso de planeación de las actividades docentes los factores o aspectos del desarrollo del estudiantado tanto en sus necesidades como personas como dotarlo de saberes para toda la vida</p>

Competencia 4. Aplicación de estrategias por competencias.	<p>4.A. Explora, colegia y contextualiza los conocimientos específicos para el logro de nuevas competencias cognoscitivas, procedimentales y actitudinales</p> <p>4. B. Desarrolla y trabaja actividades grupales de carácter vivencial, lúdicas, humanas y de tipo horizontal.</p> <p>4.C. Las estrategias y actividades en el aula están alineadas al logro de competencias genéricas, disciplinares y profesionales</p> <p>4.D. Tiene como principio la diversidad de interacciones que permiten la comunicación entre los participantes para el logro de las competencias</p> <p>4. G. Fomenta y promueve la indagación, búsqueda y manejo de fuentes de información en diversos formatos y espacios físicos y virtuales.</p> <p>4. H. Utiliza diversos recursos reflexivos en el marco de las TIC procurando la contextualización en la construcción de las competencias.</p>
Competencia 5. Evaluación por competencias	<p>5. A. Verifica el logro de los aprendizajes a partir de los atributos y dominio de las competencias. evaluación</p> <p>5. B. Desarrollo el proceso de evaluación de las competencias desde la evaluación inicial, formativa y sumaria.</p>
Competencia 6. Ambientes de aprendizaje autónomo e integral	<p>6.A. Promueve actividades que favorecen el autoconocimiento del estudiante</p> <p>6.B. Reconoce el valor de la participación del estudiante, a partir de los productos y entregables expresado en conocimientos, actitudes y valores</p> <p>6.C. Propicia la participación de los estudiantes en elaboración de proyectos de carácter</p>

Cuadro 3. Indicadores para la elaboración del instrumento de heteroevaluación.

Dimensión	Indicadores
Planificación	<p>1. Presentación del programa, competencias, organización, criterios de evaluación, materiales de trabajo y recursos documentales</p> <p>2. Preparación de la clase</p> <p>3. Promoción del trabajo con estrategias de: AOP, ABP.</p> <p>4. Promoción de actividades de metacognición</p> <p>5. Promoción de actividades para activar los conocimientos previos</p> <p>6 Promoción sobre el uso de materiales educativos disponibles (creados o modificados)</p> <p>7. Uso de ejemplos relacionados con la vida cotidiana del estudiante</p>
Proceso de enseñanza y de aprendizaje	<p>8. Sobre la utilidad los aprendizajes para la vida cotidiana</p> <p>9. Sugerir actividades para mejorar el aprendizaje y el logro de las competencias</p> <p>10. Sugerir leer artículos, notas, libros y sitios de internet relacionados con los temas del curso.</p> <p>11. Sobre la invitación a emplear las tecnologías de la información y comunicación para encontrar información, clasificarla, compararla, organizarla e intercambiarla a fin de complementar el aprendizaje</p> <p>12. Sobre la coevaluación de las actividades y productos</p> <p>13. Sobre el reconocimiento de los aprendizajes y logro de las competencias</p> <p>14. Propiciar la participación activa</p> <p>15. Orientaciones sobre el autoaprendizaje</p> <p>16. Propiciar actividades para reconocer nuestra participación cívica, filosófica, ética y ecológica en las situaciones de la realidad social de nuestra comunidad</p> <p>17. Promover actividades para incrementar la amistad y buen trato entre compañeros</p> <p>18. Promover la lectura y expresión escrita a fin de mejorar las habilidades de pensamiento de los estudiantes</p> <p>19. Utilizar actividades para promover actitudes y valores como la equidad, honestidad, compromiso, puntualidad, disciplina, entre otros.</p>

Evaluación de competencias	<p>20. Compartir con los estudiantes criterios claros, con relación a las competencias para evaluar el aprendizaje</p> <p>21. Proporcionar acompañamientos y asesoría para mejorar los resultados</p> <p>22. Sobre la retroalimentación durante el curso en actividades con alto grado de dificultad.</p> <p>23. Sobre la evaluación las actividades, las tareas, los trabajos, reportes incluso los exámenes, de acuerdo con aspectos y criterios establecidos desde el inicio del curso</p> <p>24. Sobre las actividades remediales a fin alcanzar los niveles de logro de las competencias.</p> <p>25. Sobre la entrega de las calificaciones de las actividades, tareas, trabajos, reportes y exámenes en el tiempo y forma</p> <p>26. Retroalimenta sobre los aciertos y errores en tareas, trabajos y exámenes</p>
Experiencia de aprendizaje	<p>27. Sobre el respeto a los estudiantes y entre los estudiantes</p> <p>28. Sobre la congruencia del profesor con los valores universales y profesionales</p> <p>29. Sobre el respeto a las opiniones de los compañeros(as) y las tomó en cuenta para hacer notar actitudes y valores positivos</p> <p>30. Sobre la imagen del profesor como ideal en lo personal y profesional</p> <p>31. Sobre los aprendizajes del curso y su contribución a la formación integral</p>

Conclusiones

El impulso y consolidación de una cultura de la evaluación en las escuelas preparatorias de la Universidad de Guadalajara, en el marco de la Reforma Integral de Educación Media Superior, demanda un ejercicio planeado, sistemático y permanente de evaluación, sustentado en una metodología sólida, así como en instrumentos capaces de medir confiablemente los niveles de desempeño que presentan los docentes.

Como se ha observado a lo largo de este documento, la búsqueda constante de la calidad en el ejercicio de la práctica docente demanda un proceso permanente de análisis, reflexión y valoración de las acciones que el profesorado pone en juego cuando se encuentra frente a los procesos de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes. Sin embargo, este análisis y valoración no se agotan en la percepción del propio profesor (autoevaluación), sino que implica, además, considerar el punto de vista de quienes reciben la formación (heteroevaluación), así como de quienes comparten la profesión (coevaluación).

Los procesos de evaluación que pretendan consolidar la cultura de la evaluación, la calidad educativa y la formación continua, para ser efectivos requieren de un soporte normativo y democrático que regule la implementación de los mismos, con criterios e indicadores contruidos con y desde los propios actores del proceso de enseñanza aprendizaje, quienes son los agentes concedores de lo que sucede en el aula y por ende, quienes viven y cuentan con las evidencias necesarias para demostrar los niveles de dominio del profesorado respecto a las competencias.

Así mismo, la evaluación del desempeño docente no se puede agotar en el diseño y aplicación de instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en los cuales se consulte a estudiantes y profesores, sino que la identificación del nivel de desempeño de los profesores de una institución educativa se complementa con la evaluación de los logros alcanzados por sus estudiantes respecto al aprendizaje y desarrollo de las competencias, al igual que en el impacto que los estudiantes, como ciudadanos, generan en el mejoramiento de su contexto.

Por otra parte, quienes dirigen los procesos de formación del profesorado y por lo tanto hacen uso de la información recuperada a través de la implementación de los instrumentos de evaluación, deben reconocer que las competencias docentes no son productos terminales e inamovibles, sino que están en constante construcción, de ahí que la evaluación y formación del profesorado sean procesos directamente vinculados que demandan una aplicación continua.

Referencias bibliográficas

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2013). *Ley General de Educación* (última reforma publicada DOF 11-09-2013). Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/137.pdf>

COMITÉ DIRECTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE BACHILLERATO (2009) *Acuerdo número 8/CD/2009*. Recuperado de: http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/10905/1/images/ACUERDO_numero_8_CD2009_Comite_Directivo_SNB.pdf .

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN (2015). *Los docentes en México. Informe 2015*. Recuperado de: <http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/I/240/P1I240.pdf>

OVIEDO, H. C., & CAMPOS, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Revista Colombiana de Psiquiatría, 572-580.

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (2008). *Acuerdo número 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada*. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5066425&fecha=29/10/2008 2008.

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (2009) *Acuerdo 488 por el que se modifican los diversos acuerdos números 442, 444 y 447 por los que se establecen: el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad; las competencias que constituyen el marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato, así como las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada, respectivamente*. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5095415&fecha=23/06/2009

SEP. (29 de Octubre de 2008). *Acuerdo 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan Educación Media Superior en la Modalidad Escolarizada*. DF: Diario Oficial de la Federación

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (2005). *Estatuto Orgánico del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara*. Recuperado en: <http://www.secgral.udg.mx/sites/archivos/nomatividad/especifica/Estatutosems.pdf>

Fecha de recepción: 4/9/2015

Fecha de aprobación: 8/4/2016