



ISSN: 2448-6574

REFLEXIONES ACERCA DEL DOCENTE DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR, SU DESEMPEÑO Y SU EVALUACIÓN

María de la Luz Huerta Ramírez
maluhura@yahoo.com.mx

María Antonieta Ríos Márquez
riosmary13@yahoo.com.mx

Alberto Gabino Cruz Martínez
potros_1963@hotmail.com

PALABRAS CLAVE: Docente, evaluación, evaluación del desempeño docente, Nivel medio superior, pedagógico, actividad académica.

RESUMEN

En el presente trabajo se exponen preocupaciones acerca de la evaluación del desempeño docente en el caso del nivel medio superior, considerando la complejidad del trabajo docente, el hecho de que este tipo de evaluación es relativamente joven, y que si bien la política educativa nacional está haciendo énfasis en ella, no hay la confianza en un gran sector magisterial, que este proceso está siendo viciado por su politización, desvirtuando el verdadero sentido de esta tarea en el sentido académico y pedagógico

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Hablar de evaluación genera diversas: apreciaciones, emociones y críticas, pero sin lugar a dudas estaremos de acuerdo en que es un proceso necesario en todas las actividades en las que se tienen objetivos y metas que se esperan cumplir. En el caso de la Educación la evaluación de los aprendizajes es reconocida como un requisito indispensable para determinar si un estudiante será promovido a grados o niveles superiores, incluso las pruebas nacionales e internacionales constituyen un referente importante para comparar la “calidad” educativa entre instituciones e incluso entre países.

Pero ¿Qué pasa con la evaluación de la práctica docente?, que es una acción relativamente joven, que de la educación básica se cuentan con más experiencias, orquestadas por la Secretaría de Educación Pública, en el caso de la educación superior las universidades desde sus propias políticas han establecido sus propios mecanismos y criterios. Pero



ISSN: 2448-6574

parece que la evaluación de la práctica docente en el nivel medio superior ha sido un campo poco trabajado, por ello nos parece una tarea indispensable a la que hay que darle sentido y significado sobre todo para los propios profesores.

JUSTIFICACIÓN.

Sin lugar a dudas el valor e importancia de la evaluación de la práctica docente es reconocida por todos los involucrados en la educación y por la sociedad, sin embargo en su aplicación se convierte en un problema, prueba de ello son las noticias acerca de lo que sucede en las evaluaciones del desempeño docente realizadas actualmente en el país, la negativa de un porcentaje de profesores a someterse a estos procesos, la movilización y su politización en detrimento de lo académico, nos muestra la necesidad de que quienes seamos sujetos a la evaluación debemos estar conscientes y convencidos de su importancia y su pertinencia.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA,

Para nadie es desconocido el que, entre las profesiones consideradas más antiguas y durante mucho tiempo reconocidas como de mayor prestigio se encuentran la de médico y la de profesor, asociadas con la responsabilidad y la entrega un “apostolado”, sin embargo la apreciación social, particularmente en el caso de los docentes la imagen ha cambiado ostensiblemente.

Actualmente hay una percepción generalizada, en un considerable porcentaje de la sociedad que descredita a los docentes, basamos esta aseveración en las siguientes ideas:

- El Profesor no genera conocimiento, únicamente lo toma de la ciencia y lo presenta como contenido de su curso, en muchas ocasiones dicha adaptación ni siquiera es producto de él puesto que hay diseñadores que se encargan de hacer ese trabajo, por tanto ***cualquiera puede ser maestro***, un anécdota que nos compartió una maestra de educación especial “una madre de familia que lleva a terapia a su



ISSN: 2448-6574

pequeño con retraso mental expresó es que estaría realmente complacida si ya de perdida su hijo llegaba a ser maestro”.

- Cualquier profesionista cuenta con una formación en disciplinas que le habilitan para impartir prácticamente todas las materias establecidas en los planes de estudio de educación básica y las propedéuticas de educación media superior.
- El maestro es un ingeniero conductual, por tanto su actividad se concreta a la mecánica de; revisar contenidos preestablecidos sin considerar las especificidades de los estudiantes, emplear técnicas grupales al pie de la letra, evaluar “objetivamente” lo aprendido por los alumnos.

Por simple que pueda observarse el quehacer docente en el caso del nivel medio superior, estamos claros que se realizan un conjunto de tareas como por ejemplo; planeación didáctica, preparación de clase, elaboración o selección de material didáctico, atención grupal (incluye exponer, coordinar y organizar al grupo para el trabajo en clase), revisión de tareas, seguimiento y evaluación de los aprendizajes, así como cumplimiento de actividades administrativas (elaboración de informes, registro de calificaciones), participación en actividades cocurriculares (proyectos institucionales, actividades culturales y difusión de la cultura), con la posibilidad de desarrollar proyectos de investigación, para su cumplimiento se requiere un conjunto de conocimientos y habilidades que debe poner en juego el profesor de este nivel.

Pero además el ejercicio docente se despliega en un contexto social e institucional que le imprime un amplio grado de complejidad ya que estamos hablando de una actividad netamente humana en convivencia con otros, autoridades, pares, pero sobre todo con un grupo de estudiantes que en el caso de los niveles básico y medio superior suelen ser numerosos.

Esto nos lleva a plantear la pregunta ¿Qué elementos conforman la identidad del docente?, al respecto Patricia Aristi (1987) menciona que “el sujeto que es maestro construye su identidad en distintos planos, por ejemplo, en relación a la institución o en relación con el saber”, ligada a esta idea diremos que también **en su relación con otros**, porque no hay maestro sin alumnos (Aristí, 1987).



ISSN: 2448-6574

De tal manera que cuando el maestro se incorpora a una institución ha de sujetarse a normas, horarios, planes y programas (que en la mayoría de los casos no han sido diseñados por él), en cuanto a su relación con el saber, generalmente el docente se asume poseedor de la verdad absoluta y el saber es poder, de ahí el tan pregonado **ego** del docente que lo ubica en la posibilidad de “controlar”, de ser la autoridad que marca la pauta de lo que sucede en el aula y con sus alumnos. Y por último esta relación con los otros particularmente en el caso de estudiantes del nivel medio superior, resulta muy sensible por la brecha generacional, que en la época actual ha aumentado.

Si bien estos planos son complementarios, es el profesor en particular el que determinará en que estará centrada su práctica.

Con todo lo antes mencionado la pregunta ¿Cómo evaluar el desempeño docente? constituye un cuestionamiento que para ser contestado, requiere considerar diversos aspectos, iniciaremos por mencionar una definición de evaluación

La evaluación en si misma constituye una empresa compleja, Felipe Martínez (1998) menciona que “podemos definir la evaluación como la acción y el efecto de revisar si se alcanzaron ciertos objetivos previamente establecidos”. Proceso al que llegamos con urgencia pero con la situación de que en la educación este campo constituye una experiencia joven en el país “Hasta mediados de los años 80, el tema de la evaluación no destacaba en las discusiones sobre la educación superior mexicana”. (Martínez R. 1998) , si bien ha habido ejercicios de evaluación estos han girado alrededor del aprendizaje, actualmente la Reforma Educativa ha puesto énfasis en la evaluación docente principalmente en el caso del nivel básico, situación que tiene alcances para el nivel medio superior del sistema educativo nacional.

Estamos ciertos de que para todas las instituciones educativas esta empresa, constituye una necesidad primordial. Y la instancia que dicta el proceso de evaluación educativa entre lo que se incluye con la evaluación del desempeño docente, es el Instituto Nacional para



ISSN: 2448-6574

la Evaluación Educativa (INEE), que en su documento rector (2015) **Política Nacional de la Evaluación Educativa** establece que, su actuación estará regida por:

- **La equidad.** La evaluación educativa deberá tomar en cuenta el contexto en el que se realizan los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- **La justicia.** Se logrará en la medida en que las evaluaciones sean técnicamente sólidas y que las decisiones que derivan de ellas estén acordes a los propósitos para los cuales fueron diseñadas dichas evaluaciones, sin trascenderlas o desvirtuarlas.
- **La diversidad.** Asumiendo que los sujetos educativos, incluso al interior de una misma escuela o aula, son diversos entre ellos, la evaluación supone tomar en cuenta las diferencias contextuales y culturales,
- **La participación.** En la medida en que se logren consensos sociales entre los sujetos e instituciones evaluados con respecto a qué evaluar, cómo hacerlo y qué hacer con los resultados de la evaluación, se logrará que la evaluación no solo sea aceptada, sino vista como una oportunidad para mejorar.

Y que corresponde a la Secretaría de Educación Pública (SEP) y las autoridades educativas locales la tarea central de realizar la planeación y la programación del SEN para la mejora de la calidad de la educación, atendiendo a las directrices que emita el instituto y que deriven de dichas evaluaciones integrales; así como participar en las tareas de evaluación de su competencia de conformidad con los lineamientos dictados por el INEE y que establece como prioridades de la evaluación las que aparecen en la siguiente tabla:

Tabla 1. Prioridades de evaluación de los componentes, procesos y resultados²²

| | Componentes | Procesos | Resultados |
|----|-------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. | Docentes | Enseñanza-aprendizaje | Eficiencia terminal |
| 2. | Alumnos | Prácticas pedagógicas | Desempeño de alumnos |
| 3. | Planes y programas de estudio | Gestión y planeación | Eficacia de los programas sociales |
| 4. | Infraestructura | Seguimiento al sistema de evaluación | Eficacia de los programas de formación inicial y continua para docentes |
| 5. | Instituciones | Rendición de cuentas | Cobertura |

Tomada de Política Nacional para la evaluación de la educación (2015) página 37



ISSN: 2448-6574

Por lo que podemos observar en el caso del docente la evaluación va estar centrada en los procesos de enseñanza- aprendizaje, y en el citado documento se visualiza la realización del proceso para su cumplimiento al 2020, en nuestra revisión documental no tuvimos acceso a los indicadores para la evaluación.

Dando continuidad a los documentos normativos, nos parece importante recuperar la **Ley General del Servicio Profesional Docente** (SEP, 2013) que en el **Capítulo II De la Mejora de la Práctica Profesional, Artículo 15, plantea que**” La evaluación interna deberá ser una actividad permanente, de carácter formativo y tendiente al mejoramiento de la práctica profesional de los docentes y al avance continuo de la Escuela y de la zona escolar. Dicha evaluación se llevará a cabo bajo la coordinación y liderazgo del director. Los docentes tendrán la obligación de colaborar en esta actividad”

Situación que consideramos no sólo necesaria, sino “saludable para que la evaluación sea **auténtica** (Cfr. Villalón, 2006) en tanto “los procedimientos de evaluación puedan contribuir al aprendizaje del sujeto evaluado”.

Con respecto a las propuestas de evaluación del desempeño docente los referentes identificados desde el enfoque por competencias se legitimado en la RIEMS, se plantea que el perfil del docente de nivel medio debe responderá a:

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.



ISSN: 2448-6574

8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Con base en los cuales García, Loredo, Luna y Rueda (2008) realizan una interesante propuesta que considera como elementos eje; Realizar la planeación macro (Programa oficial de las asignaturas), Desarrollar procesos de formación continua que apoyen la trayectoria profesional del profesorado, Impulsar la cultura organizacional de gestión y evaluación, Planear el curso de la asignatura, Gestionar la progresión de los aprendizajes (plan de clase, Llevar a cabo la interacción didáctica en el aula, Utilizar formas de comunicación adecuadas para apoyar el trabajo académico, Utilizar formas adecuadas para valorar el procesos enseñanza aprendizaje, así como su impacto. A partir de los cuales definen sus indicadores.

Las aportaciones del planteamiento antes mencionado son de mucho valor, sin embargo es claro en ella el énfasis en la práctica docente desplegada en el aula.

En cuanto a nuestra institución, cada término de semestre se realiza un proceso de evaluación con instrumento tipo encuesta que considera:

- Evaluación de los alumnos en promedio el 20% de cada grupo atendido por el profesor en cuanto aspectos como; puntualidad, dominio del tema, uso de material didáctico, empleo de técnicas grupales y manejo de grupo, relación establecida con los alumnos y habilidades de para evaluar el aprendizaje.
- Evaluación de pares y autoridades cuyos criterios tienen que ver, atención grupal (incluye los puntos señalados en el punto anterior) y otras actividades académicas como, participación en; juntas de trabajo, proyectos institucionales (proyecto aula, maestro tutor, tutor institucional), elaboración o mejora de material didáctico, procesos de formación (asistentes o instructores), investigación educativa o de desarrollo tecnológico, presentación de ponencias en eventos académicos, elaboración de artículos para revistas y elaboración de capítulos de libros y elaboración de libros,



ISSN: 2448-6574

Si bien este proceso evaluación es muy completo, los usos y costumbres han provocado que los resultados no sean los esperados, en términos de que como producto de su aplicación generalmente no reporten debilidades y oportunidades de mejora.

OBJETIVOS

Revisar los lineamientos y procesos establecidos para evaluación del desempeño del docente del nivel medio superior, como referentes para el análisis de su factibilidad y pertinencia en al contexto del IPN.

METODOLOGÍA

La metodología de este trabajo consistió en la revisión documental de información actual relacionada con la evaluación del desempeño docente, la segunda fase fue de análisis y consistió en identificar los principios de esta evaluación y la delimitación de propuestas de procesos e indicadores, para posteriormente presentar de manera sintética lo se realiza en el nivel medio del Instituto Politécnico Nacional.

RESULTADOS

El análisis comparativo permitió identificar muchas similitudes sobre todo en el caso de la evaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que siendo la actividad esencial de todo docente resulta obvia, pero desde nuestro punto de vista incompleto, ya que como se expuso en puntos anteriores, la práctica del docente del nivel medio en el IPN incluye otras actividades y por tanto exige otras habilidades, dignas de ser consideradas, nos referimos a actividades de; asesoría, tutoría, difusión del conocimiento, investigación, cocurriculares y administrativas.

CONCLUSIONES

La evaluación es referente de la situación que guarda un proceso en este caso, el proceso educativo, presenta los resultados del cumplimiento de objetivos y metas establecidas, se



ISSN: 2448-6574

espera de ella que también muestre las debilidades y oportunidades, lo cual es muy halagüeño, sin embargo un mal manejo lleva a la percepción de; vigilancia, control y “castigo”, por desgracia cuando se habla del enfoque por competencias se generalizado la idea de que los estudiantes y los profesores entramos a una competencia descarnada por los mejores lugares, obtención de estímulos; entre se los que se destacan en el contexto del IPN, el acceso a los procesos de promoción docente profesor de carrera (20 horas de base y tiempo completo), en particular para profesores de tiempo completo la obtención de becas de desempeño o de exclusividad, que nos hace partidarios de la “punitis” dejando de lado lo verdaderamente importante que es el sentido de la enseñanza, el carácter pedagógico de nuestro quehacer, que es al que aspiramos reintegrar su valor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. García B. et. All. (2008). Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media y Superior, en revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Volumen 1, Número 3 (e). España. http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art8.pdf
2. Díaz, B. A. y Inclán E. C. (2001). El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos, en Revista Iberoamericana de Educación es una publicación monográfica cuatrimestral editada por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)
3. Martínez R. F. (1998). La Planeación y la Evaluación de la Educación en México. En *Un Siglo de Educación en México*, Vol. I, pp. 285-318 México, Fondo de Cultura Económica
4. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2015) Política Nacional para la Evaluación de la Educación. México.
5. Román Marcela y Murillo F. J (2008) La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo. En Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Volumen 1, Número 2, España.
6. Secretaria de Educación Pública (2009) Reforma Integral de la Educación Media Superior. México.
7. Secretaria de Educación Pública (2013) Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente. Diario Oficial de la Federación 11/09/2013. México.
8. VILLARDON, G. L. (2006) Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias, en Revista *Educatio siglo XXI*, 24. Universidad de Murcia España