



ISSN: 2448 - 6574

## **La práctica docente en educación media superior desde la voz de los docentes**

Reyes Piñuelas Erika Paola  
erikareyes@uabc.edu.mx

Medina Cruz Juan Antonio  
antonio.medina14@uabc.edu.x

Zuno Bolaños Melissa  
melissa.zuno@uabc.edu.mx

Universidad Autónoma de Baja California

**Área temática:** Evaluación a docentes e investigadores

### **Resumen**

Se describen las habilidades, conocimientos, actitudes y valores que el docente de Educación Media Superior debe poseer para la docencia y que son pertinentes considerar en su evaluación, desde los propios docentes en ejercicio, estudio que forma parte de un proyecto más amplio sobre el diseño de un instrumento de evaluación de la docencia. A través de grupos focales con docentes del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California, uno de nóveles (6 docentes con experiencia menor a 7 años) y otro de veteranos (7 docentes con experiencia mayor a 7 años). Las preguntas se orientan a indagar las características genéricas necesarias en el ejercicio docente, además las que se requieren en la previsión del proceso E-A, conducción del proceso E-A y evaluación del impacto del proceso E-A. A partir del análisis de contenido entre los resultados más relevantes se encuentran similitudes entre los grupos en cuanto a la planeación del proceso E-A con la capacidad para adecuar los planes al grupo, plantel y estilos de aprendizaje, dominio de técnicas de E-A y conocimiento teórico amplio de la materia; además en cuanto a la conducción del proceso E-A tales como: adaptabilidad ante situaciones emergentes y adaptar las planeaciones al grupo, materiales e infraestructura. Mientras que, las diferencias se centraron en el caso de los noveles, consideraron habilidades necesarias: ser constructivista, líder en el aula, dominar estrategias didácticas, conocer el área laboral y realizar trabajo

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.



ISSN: 2448 - 6574

interdisciplinario, mientras que los veteranos describen como valores indispensables para ser un docente paciente, tolerante, dispuesto y actualizado, comprometido, disciplinado, ordenado, innovador, con equilibrio emocional, conocimiento de las características de la juventud actual y dominio de TIC's. Los hallazgos permiten tomar decisiones sobre la inclusión de ciertas competencias (en el instrumento en desarrollo) como las relacionadas con la planeación y evaluación del proceso E-A.

**Palabras clave:** educación media superior, evaluación docente, grupo focal, competencias docentes, Colegio de Bachilleres.

### **Planteamiento del problema**

A partir de la puesta en marcha de la reforma educativa del 2012, en la que se reestructura el Artículo III Constitucional incorporando el criterio de calidad en la educación, se decreta el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), como un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, se crea el Servicio Profesional Docente (SPD), el cual será el encargado de planear, diseñar y llevar a cabo las evaluaciones a los docentes, técnicos docentes y directivos de educación básica y media superior para asegurar la calidad educativa y promover la asignación de puestos por medio de la meritocracia. Las evaluaciones se dividieron en cuatro momentos: ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia en el SPD.

Desde un primer momento el decreto causó polémica entre la comunidad educativa, los argumentos en contra de la propuesta se resumen a considerarse como una violación a los derechos laborales, desvalorización del maestro al condicionar su trabajo a los resultados de la evaluación, responsabilizarían al docente por los malos resultados del sistema educativo. En contraste están quienes reportan que el propósito de mejorar el proceso educativo a partir de la asignación de plazas e interinatos por mérito es positivo, sin embargo consideran que no se evalúa lo que se debería considerar, en algunos casos los reactivos empleados son descontextualizados, los procesos o instrumentos no son del todo factibles. Para concluir es importante resaltar que la mayor causa del descontento entre los maestros radica en que no fueron consultados para la reestructuración de tal reforma, la realización de tales instrumentos y el proceso a seguir para evaluar su desempeño.

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.



ISSN: 2448 - 6574

## **Justificación**

Resulta relevante considerar los aciertos y errores cometidos al momento de evaluar el desempeño de los educadores ya que es claro que los instrumentos, métodos e incluso los procesos posteriores a la evaluación de los docentes no han sido del todo factibles; me remito a adjudicar el descontento de los maestros a la falta de consulta de los protagonistas de ésta evaluación, los propios profesores.

Con la finalidad de asegurar la viabilidad de los reactivos elaborados para valorar aspectos específicos acerca de un tema tan amplio y complejo como lo es el desempeño docente, es importante consultar a los sujetos que serán evaluados con dichos instrumentos para asegurar que éstos cumplirán con los estándares de calidad: validez, confiabilidad, exactitud, factibilidad, equidad y utilidad. Mash (2007) reconoce que el desarrollo de los instrumentos de evaluación de la docencia debe incluir tres estrategias: (a) una revisión de los componentes principales de la efectividad docente aunado ejercicios de retroalimentación con profesores, (b) la aplicación de métodos empíricos como el análisis factorial y el análisis multirrasgo-multimétodo, y (c) su fundamentación en una teoría de la enseñanza. El presente estudio abona a una metodología apegada a lo que dictan especialistas en el desarrollo de instrumentos.

Al diseñar un instrumento que considere los estándares de calidad de la evaluación y además tome en cuenta la opinión de los profesores referente al perfil docente que actualmente se considera para las evaluaciones estandarizadas en México, se favorecerá un diagnóstico pertinente, en este caso del desempeño de los docentes de EMS para generar propuestas posteriores en pro de la mejora de sus condiciones laborales, formación continua, etc.

## **Fundamentación teórica**

El Modelo de Evaluación de Competencias Docentes (MECD) desarrollado por García, Loredo, Luna y Rueda (2008) busca orientar las actividades de profesores y directivos en los procesos de evaluación, resaltar la importancia de la función docente y contribuir para que la evaluación repercuta en mejores prácticas didácticas. Se trata de una propuesta para que la evaluación del



ISSN: 2448 - 6574

desempeño de los profesores sea vista con responsabilidad y en el marco del desarrollo de la autonomía y la autorregulación de los involucrados.

Este modelo contempla el contexto institucional y tres momentos de la práctica docente: *Previsión del proceso E-A*, incluye las creencias y conocimientos del profesor sobre la enseñanza, la planeación del profesor de su clase, las expectativas que posee del grupo y su eficacia como docente; *Conducción del proceso E-A*, considera las teorías en uso aplicadas por los profesores en la conducción didáctica, el conocimiento de los niveles de desempeño de los alumnos, la aplicación de estrategias de enseñanza y la generación de un clima social que favorezca el aprendizaje; y *Valoración del proceso E-A*, involucra el uso de estrategias adecuadas para valorar el proceso de enseñanza y aprendizaje (García-Cabrero et al., 2014) como se aprecia en la tabla 1.

Tabla 1

*Modelo de Evaluación de Competencias Docentes (MECD)*

<b>Competencias generales</b>	<b>1. Contexto Institucional</b>	<b>2. Previsión del proceso enseñanza-aprendizaje</b>	<b>3. Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje</b>	<b>4. Valoración del proceso enseñanza-aprendizaje</b>
Competencias específicas	1.1. Realizar la planeación macro (programa oficial de las asignaturas)	2.1. Planear el curso de la asignatura	2.1. Gestionar la progresión de los aprendizajes (plan de clase)	4.1. Utilizar formas adecuada para valorar los procesos enseñanza-aprendizaje, así como sus efectos.
	1.2. Desarrollar procesos de formación continua que apoyen la trayectoria profesional del profesorado		2.2. Llevar a cabo la interacción didáctica en el aula.	
	1.3. Impulsar la cultura organizacional de gestión y evaluación		2.3. Utilizar formas de comunicación adecuadas para apoyar el trabajo académico.	

Adaptado de García, Loredo, Luna y Rueda (2008).



ISSN: 2448 - 6574

## Objetivos

### Objetivo general

- Analizar las opiniones de los profesores noveles y veteranos de EMS con respecto a qué habilidades, conocimientos, actitudes y valores deben poseer y considerarse en la evaluación docente a partir del MECD.

### Objetivos específicos

- Determinar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores con los que debe contar un docente de EMS.
- Comparar opiniones de docentes noveles y docentes veteranos.

## Metodología

La presente investigación se plantea desde la metodología cualitativa, con la técnica de de grupos focales y la interpretación a partir del análisis del discurso.

**Participantes.** Con una muestra no probabilística y con el propósito de comprender con mayor profundidad el tema de estudio se eligió un muestreo de casos tipo, el cual se centra en analizar valores, experiencias y significados de un grupo social (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), los docentes fueron seleccionados por sus años de práctica docente. Se consideraron seis profesores noveles en un grupo y siete maestros con experiencia mayor a los 8 años en servicio docente en otro; con la finalidad de contrastar las opiniones de ambos con respecto a las características que debe poseer el docente de educación media superior.

Los docentes en ejercicio participantes en el estudio se encuentran adscritos al Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California, son 11 docentes que se ubican en diversas áreas del conocimiento, el grupo de noveles con una experiencia en la docencia que va de los 2 años a los 7 años y con edades entre 26 a los 36 años, mientras que los veteranos su experiencia va de los 8 a los 16 años y con edades entre los 36 y 59 años (ver tabla 2).



ISSN: 2448 - 6574

Tabla 2

*Características de los docentes participantes*

<b>Grupo</b>	<b>Área de conocimiento</b>	<b>Experiencia en docencia (años)</b>	<b>Edad en años</b>
Nóveles	Matemáticas	2	26
	Ciencias Sociales	3	26
	Ciencias Sociales	2	36
	Ciencias Experimentales	4	34
	Artes Plásticas y Visuales	7	30
	Ciencias Experimentales	4	34
Veteranos	Humanidades	11	36
	Ciencias Experimentales	8	52
	Matemáticas	14	48
	Comunicación	16	41
	Ciencias Experimentales	17	59
	Ciencias Experimentales y Matemáticas	10	44
	Ciencias Sociales	14	48

Nota: Elaboración propia

**Instrumento.** El instrumento utilizado es una guía de entrevista con 3 preguntas abiertas una destinada a indagar acerca de la percepción que tienen los profesores sobre las características esenciales que debe poseer un docente de EMS para el desempeño de su trabajo; otra con el objetivo de identificar los conocimientos, habilidades, actitudes o valores que deben poseer los docentes según los tres momentos de la práctica docente (planeación del proceso E-A, conducción del proceso E-A y evaluación del impacto del proceso E-A) que propone el MECD (García et al., 2008); y finalmente la pertinencia de las ocho competencias generales propuestas por la RIEMS, con el propósito de conocer el nivel de correspondencia que los maestros consideran con las características planteadas y las necesidades de su labor.

**Procedimiento.** Para el desarrollo del grupo focal se siguió la propuesta de Álvarez (2007) sobre las etapas que deben llevarse a cabo en esta técnica de recolección de información. A continuación se describen:

Una vez que se tuvo el acceso al plantel previo envío de oficios y gestión a nivel de dirección general del sistema COBACH se identificaron a los docentes que cumplieran con los criterios de: docentes en ejercicio y para el grupo de noveles que tuvieran un máximo de experiencia docente de siete años y en el caso de los veteranos mayores a siete años.



ISSN: 2448 - 6574

Las etapas se desarrollaron de la siguiente forma: (1) durante los grupos de enfoque los tres moderadores presentes llevaron a cabo un encuadre, en el cual se dio la bienvenida a los asistentes, se dejó claro el objetivo de la investigación, el propósito de realizar el grupo focal, se establecieron las reglas generales y se explicó la dinámica para emitir su opinión, en relación a las reglas y procedimiento del grupo focal para preservar el anonimato de los docentes participantes se llevó a cabo la presentación en la cual debían identificarse con el nombre de un planeta en el caso de los docentes noveles y con un día de la semana por parte de los docentes con mayor experiencia, además de indicar su edad, años como docente y área de conocimiento en la que imparten clases, en suma las instrucciones consistieron en puntualizar la opinión voluntaria por parte de los asistentes, levantar su mano y referirse a su seudónimo elegido antes de expresar sus ideas, en caso de sentirse incómodo con la pregunta o simplemente no elegir contestar se respetará su decisión y el participante permanecería en silencio; (2) El grupo focal fue dirigido por los moderadores con el apoyo del guion de preguntas; (3) Los docentes atendieron las instrucciones, mostraron disposición y apertura al compartir sus perspectivas; (4) Posterior a la realización de los grupos focales se transcribieron las entrevistas, se analizaron las aportaciones a partir de la técnica de análisis de contenido.

## Resultados

Tomando en consideración el MECD antes descrito se analizaron las aportaciones realizadas por los docentes en tres categorías de *Previsión del proceso E-A*, *Conducción del proceso E-A* y *Valoración del impacto del proceso de E-A*. A continuación se describen los resultados más relevantes encontrados.

En el caso de la categoría de *Previsión del proceso E-A* que involucra aspectos de dominio de la materia como la planeación que se hace para impartirla, del grupo de novatos *Urano* comenta: “Una de las características principales. . . es tener conocimientos amplios del campo. . . en el aspecto laboral también debe de conocer otras áreas, ya que aquí se busca mucho la interdisciplinariedad”. Por su parte, *Jueves* del grupo de los veteranos señala “Nuestra planeación tiene que ver con la adecuación, tenemos materia que no están acorde con las horas dedicadas



ISSN: 2448 - 6574

por semana. . . la otra cuestión es la adecuación acorde a los aprendizajes debido al tiempo, los resultados no se logran por lo mismo, todo está establecido la academia estatal baja la información, contenido, estrategias, aplicación únicamente nos llega lo que tenemos que hacer.”

Ambos comentan aspectos importantes, el primero refiere la importancia de la experiencia y el dominio de otras áreas del conocimiento para realizar el trabajo interdisciplinario en el contexto educativo, lo anterior alineado con las propuestas de RIEMS, y *Jueves* comenta las limitaciones que, por parte de academias estatales, les proponen contenidos, estructura, estrategias, formas de evaluación, entre otras, con escaso margen de modificaciones.

En la categoría de la *Conducción del proceso E-A*, en relación a la gestión del proceso de enseñanza y aprendizaje, docentes noveles y veteranos llegan a las mismas consideraciones, *Saturno* comenta: “Creo que todos coincidimos que debe de tener la capacidad de adaptación” y *Lunes* por su parte, añade: “Sentido de adaptación, adaptarte al grupo que te tocó, con las condiciones, el material, es característica básica del docente la capacidad de adaptarse a lo que tiene”. Al retomar la situación en la que los docentes se ven envueltos, es indispensable para realizar su labor de la manera más eficientemente posible, la capacidad para adaptarse a las condiciones, contextualizar sus planeaciones y llevarlas a cabo según lo previsto.

Relacionado con esta categoría se encuentra un aspecto que causa preocupación y ubican los docentes un vacío conocimiento, la inclusión de estudiantes con alguna necesidad educativa especial asociada o no a una discapacidad; atender este tema requiere de docentes preparados en la identificación de estudiantes, adaptar estrategias de enseñanza y modificar formas de evaluación en la que estos se ven en desventaja.

En esta misma categoría se manifiesta que la vocación es una característica importante e indispensable para realizar la labor docente, la diversificación de actividades que conlleva ser docente del sistema COBACH así como las condiciones administrativas y de gestión entre las que destacan grupos numerosos cercanos a 60 estudiantes por grupo, contenido sumamente extenso que requieren un análisis y profundidad importantes, realización de reportes, llenado de formatos, tiempo de clase insuficiente (con 50 minutos por clase), programar y dedicar al menos un “momento constrúyete” al semestre, incluyendo las que habitualmente se asocian con la





ISSN: 2448 - 6574

docencia como calificación de trabajos, exámenes, capturar calificaciones, entre otras, señalan los entrevistados hacen que la actividad de la docencia no sea realizada de manera aceptable sin vocación a la profesión.

Finalmente en el apartado de *Valoración del impacto del proceso E-A*, Mercurio del grupo de nóveles expresa relacionado a la objetividad de la evaluación en los procesos educativos “Que el docente cuando vaya a evaluar un producto sea con base a instrumentos. . . lista de cotejo, rúbrica, escala de rango. . .”; mientras que un integrante del grupo de veteranos, *Sábado* comenta sobre los conocimientos requeridos “Debemos de conocer todos los momentos en que estamos evaluando. . . tipos de evaluación, las características. . . saber elaborar un instrumento de evaluación y reconocer sus elementos, qué indicadores son los más acertados para evaluar en base a un programa de estudios, cuáles son los aprendizajes esperados. . . “ en este sentido aun cuando solo algunos docentes participan en las academias estatales (quienes son los que trabajan las planeaciones y evaluaciones que se utilizaran durante el semestre) se hace énfasis en conocimientos teórico y práctico de los procesos evaluativos en el ámbito educativo.

Si bien, lo expresado por los docentes no solo se orientó a estos tres momentos que señala el MECD, si es lo representativo de cada uno de los grupos que participaron.

## **Conclusión**

La voz de los docentes es indispensable en el desarrollo de instrumentos que los evalúa, considerar lo que opina con respecto a su práctica docente y las características que identifican necesarias para realizar una labor como esta, representa una evaluación que toma en cuenta las particularidades del contexto institucional, que alienta la participación no jerárquica, propositiva y positiva de uno de los involucrados en la evaluación (Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia, 2008).

De manera general los hallazgos que orientan el diseño de un instrumento de evaluación docente, son por un lado la relevancia que representa el momento de la práctica docente de *Conducción del proceso E-A*, en este ambos grupos docentes refieren como características indispensables de un docente en EMS son la capacidad para adecuar los planes al grupo, plantel y estilos de



ISSN: 2448 - 6574

aprendizaje de sus alumnos, además es necesario el dominio de técnicas de E-A que puedan adaptar, así como el conocimiento teórico amplio de la materia que se imparte; y por otro lado, las limitaciones expresadas en las áreas de planeación y evaluación, referentes a las estrategias y actividades que el Sistema COBACH tiene establecido y que según por los participantes casi inamovibles.

Además, se considera la vocación como el principal motor del docente para continuar efectuando su labor de la mejor manera posible, pues hay una serie de limitantes que desde la perspectiva de los profesores veteranos imposibilitan desempeñarse bajo el ideal de la institución, la vocación desde lo expresado por los entrevistados se materializa en una actitud positiva, generación de confianza en el grupo con los estudiantes, promover un clima hacia el aprendizaje, entre otros aspectos. Lo anterior elementos que requieren un análisis para su consideración en el instrumento de evaluación en desarrollo.

Finalmente, un tema que emergió y que requiere una discusión, es la necesidad expresada por los docentes de habilitarse para facilitar los aprendizajes de estudiantes con necesidades educativas especiales, que los docentes se ven superados y requieren capacitaciones referentes al trato y potencialización de sus habilidades.

La participación de alguno de los docentes continuará para una segunda fase que es la revisión del instrumento en desarrollo, conocer su apreciación en cuanto a la estructura e ítems será importante para la pertinencia de su utilización en un futuro cercano. El presente estudio representa una mirada desde los docentes en ejercicio con el criterio de la experiencia en la docencia de hasta 17 años, interesante será conocer las opiniones de docentes que se encuentren cercanos al retiro, sus años de experiencia podrían modificar algunas de las percepciones que se tienen con el presente estudio, cabe destacar que al momento se encuentra en proceso de análisis los resultados de un grupo focal con docentes que están por jubilarse.



ISSN: 2448 - 6574

## Referencias

- Álvarez, A. (2007). *Investigación cualitativa*. Editorial Ciencias Médicas: Cuba.
- Domínguez, M. y Dávila, A. (2008). *La práctica conversacional del grupo de discusión: jóvenes, ciudadanía y nuevos derechos*. En A. Gordo y A. Serrano (coords.), *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social* (pp. 97-125). Pearson: España.
- García, B., Rueda, M., Luna, E., y Loredo J. (2008). Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* 2008, 1(3e). Recuperado de [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3\\_e/art8.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art8.pdf)
- García-Cabrero, B., Loredo, J., Luna, E. y Rueda, M. (2014). *Competencias docentes en educación media y superior. Desarrollo y validación de un modelo de evaluación*. México, Universidad Autónoma de Baja California/Juan Pablos Editor.
- Hamui, A. y Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación educativa médica*. 2 (5), 55-60. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000100009](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000100009)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Marsh, H. (2007). Students' evaluations of university teaching: Dimensionality, reliability, validity, potential biases and usefulness. En Raymond Perry y John Smart (Eds.), *The Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education: An Evidence-Based Perspective*. Holanda: Springer, pp. 319-383.
- Observatorio Filosófico de México. (2013). *Competencias que expresan el perfil del docente de la educación media superior*. Recuperado de <http://www.ofmx.com.mx/documentos/pdf/Competencias que expresan el Perfil Docente.pdf>
- Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia (2008). Reflexiones sobre el diseño y puesta en marcha de programas de evaluación de la docencia. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 163-168. Recuperado de [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3\\_e/reflexiones.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/reflexiones.pdf)
- Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Evaluación 2018 /Año 4, No. 4/ Septiembre de 2018 a Agosto de 2019.