

La Evaluación: Herramienta para la Profesionalización Docente del Nivel Medio Superior en la Universidad Autónoma de Nayarit

Mendoza Rodríguez Eduardo*

Rodríguez Lara Claudia**

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la identificación de los elementos para evaluar a los profesores de nivel Medio Superior que la Universidad Autónoma de Nayarit, de acuerdo a las necesidades de los contextos actuales, revisando el estado que guarda la profesionalización docente dentro del Nivel Medio Superior de la Universidad, para con ello diseñar estrategias de mejora y perfeccionamiento de la tarea del docente.

La evaluación y profesionalización docente son las piedras angulares para reducir los contrastes educativos. El profesor sigue siendo el medio para generar conocimiento, no obstante, el uso de la tecnología, la transformación en sus alumnos y en la sociedad depende en gran medida de las acciones que y las decisiones que toma. Investigar y trabajar en este rubro nos podrá adentrar en el problema y encontrar las soluciones, de lo contrario estaremos condenados a transformar individuos de manera estéril, sin un sentido profundo, nos encontraremos forzados a sólo reproducir la desigualdad social existente.

La información que se contrasta es producto de la revisión bibliográfica de los últimos hallazgos y modelos que atienden a las necesidades profesionales de las Reformas Educativas tanto de carácter internacional como local. Con ello se descubren entonces los parámetros, estándares de trabajo y perspectivas que la profesionalización docente debe mantener y la relevancia de su buena ejecución.

PALABRAS CLAVE

Evaluación. Profesionalización. Docente. Educación.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the identification of the elements to evaluate the teachers of the Upper Middle level that the Autonomous University of Nayarit, according to the needs of the current contexts, reviewing the state of the teaching professionalization within the Middle Level Superior of the University, in order to design strategies for improvement and improvement of the teacher's task.

Teacher evaluation and professionalization are the cornerstones to reduce educational contrasts. The teacher continues to be the means to generate knowledge, however, the use of technology, the transformation in their students and in society largely depends on the actions they take and the decisions they make. Investigating and working in this area will be able to get us into the problem and find the solutions, otherwise we will be condemned to transform individuals in a sterile way, without a deep meaning, we will find ourselves forced to only reproduce the existing social inequality.

The information that is contrasted is the product of the bibliographic review of the latest findings and models that meet the professional needs of both international and local Educational Reforms. With this, the

* Maestrante en Educación Básica por la Universidad Pedagógica Nacional. Adscripción: Universidad Autónoma de Nayarit México. Área disciplinar: Ciencias de la Educación. Línea de investigación: Diagnóstico y evaluación docente. Correo electrónico: mendozardz@gmail.com

** Doctora en Gerencia y Política Educativa por la Universidad de Baja California. Adscripción: Universidad Autónoma de Nayarit México. Área disciplinar: Ciencias de la Educación. Línea de investigación: Neuro educación. Correo electrónico: claudia.rodriguez@uan.edu.mx

parameters, work standards and perspectives that teacher professionalization must maintain and the relevance of its good execution are discovered.

KEYWORDS

Evaluation. Professionalization. Teacher. Education.

INTRODUCCIÓN

La realidad de la educación en el México actual enfrenta problemas cada vez más complejos si visualizamos el proceso educativo desde un punto de vista integral. El escenario de nuestro país hoy, está inmerso en un atraso tecnológico, un fuerte rezago cultural, una débil participación ciudadana, una baja capacidad individual y social, con ambientes sociales conflictivos e intolerantes, la corrupción alcanza límites cada vez más destructivos; en general existe un deterioro progresivo de las condiciones de vida; ello impacta directamente a corto plazo en un Sistema Educativo desarticulado y a largo plazo en las limitadas habilidades para el desempeño laboral así como baja capacidad individual y social para generar riquezas económicas y humanas. Es el docente uno de los protagonistas en este escenario, la evaluación de éste y profesionalización son las herramientas que equilibrarán la balanza, son los medios para poder desarrollar seres humanos capaces de enfrentar la realidad social a la que pertenecen y lograr trascender.

La práctica docente sigue representando el elemento principal en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en el fenómeno de interacción entre un maestro y un estudiante. Las condiciones sociales, científicas y tecnológicas del siglo XXI, tienden a la innovación de la era digital, al acceso de acervos incuantificables de datos, a procesadores de información sumamente veloces; y todo ello es una herramienta imprescindible hoy en día; pero el nexo entre un humano tratando de transmitir a otro, ningún ordenador lo podrá realizar. Es por esto que estoy cierta de que el docente es la piedra angular en el desarrollo del alumno, los elementos contextuales como su entorno social son importantes, pero determinante es, el profesor que al alumno lo “forma”, que lo instruye, que le transmite, que lo supera en sí mismo.

Esta investigación surge de la carencia de un instrumento estandarizado y validado para los maestros del nivel medio superior en la Universidad Autónoma de Nayarit –UAN–, puesto que no existe lineamiento ni parámetro que establezca cuáles son las características que un docente debe cubrir. Existen patrones pro-

fesionales como los que establece la Dirección General de Bachilleratos, pero es una dirección a la cual la UAN no se encuentra incorporada ni adscrita. El referente inmediato con el que se cuenta es el Diplomado en Competencias Docentes en el Nivel Medio Superior derivado del Programa de Formación Docente –PROFORDEMS– que tiene el objetivo de formar a los docentes de los planteles de Educación Media Superior para contribuir al alcance del perfil docente, establecido en la Reforma Integral de Educación Media Superior –RIEMS–. Programa que es generalizado y no cuenta con las particularidades y necesidades contextuales de cada Unidad Académica como la UAN lo requiere.

Dentro del presente trabajo se hace una revisión a los antecedentes teóricos y contextuales, posteriormente se aborda el aspecto epistemológico enfatizando en la profesionalización docente, las herramientas de mejora, la calidad educativa y los niveles de logro. A continuación, se elabora una contrastación sobre las particularidades locales para así poder establecer la base de discusión que repercutirá en una postura pertinente y relevante sobre la profesionalización docente, para con ello concluir y aportar al crecimiento profesional del docente de Media Superior en la UAN.

La presente investigación se lleva a cabo en la Unidad Académica Preparatoria No. 13 de la Universidad Autónoma de Nayarit, suscrita al Nivel Medio Superior, la cual cuenta con una planta docente de 70 maestros basificados y 8 de contrato, de los cuales el 10% no cuenta con un título de nivel superior 70% ostentan un grado de educación superior, el 18% de maestría y el 2% de doctorado, según lo establece la matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) elaborada por la Dirección de la escuela y actualizada en enero de 2020.

PROBLEMATIZACIÓN Y OBJETIVOS

Para continuar con el tema de investigación es importante abordar la responsabilidad que el sector público debe tener ante la educación. Es un punto importante, a favor del nuevo programa para la educación. En la actualidad y dadas las condiciones en las que se encuentra nuestro país, es necesario que el pueblo mexicano en general tome conciencia de que lo que el estado administra, no pertenece a quienes trabajan en las instituciones del estado, sino que nos pertenecen a todos los mexicanos, solo por el hecho de haber nacido en este territorio. Todos los mexicanos tenemos el derecho de exigir cuentas sobre los recursos que el

estado administra y máximo en el rubro educativo. La universidad pública en México más que nunca manifiesta carencias económicas importantes, que de no haber cambios estructurales tangibles y concretos, veremos escenarios carentes de recursos.

Por otra parte, las tendencias económicas y políticas mundiales impactan directamente en las formas y normas sociales. Las políticas públicas en México tienden cada vez más a insertarnos al mundo globalizado. Desde los años ochenta, la política neoliberal propuesta por Miguel de la Madrid Hurtado y reforzada por Carlos Salinas de Gortari forjaron un futuro para poder implementar lo que hoy conocemos como Reformas estructurales, que posteriormente se desdibujaron en lo que hoy conocemos como la nueva escuela mexicana, que no deja de ser, una solución para un sexenio, a corto plazo. Hace falta pues, lo que Tedesco (2005) llamaría la urgencia del largo plazo.

Los enfoques que se presentan los toma desde un término administrativo, basado en un modelo de eficiencia económica; establece metodologías que posteriormente y muy difícilmente son trasladables a sectores sociales, como el tema que nos atañe, que es la educación; por ejemplo: el maestro vendría a ser en términos administrativos un obrero de línea; el sistema educativo, un paquete instruccional; los alumnos, en el material prefabricado; pero es por el simple hecho de ser un sistema social, que los alumnos no son números y los docentes no son máquinas, y la calidad no puede ser medible por hechos aislados, es decir, la calidad administrativamente se convierte en eficiencia y eficiencia en términos educativos se traduce como rendimiento escolar.

Por otra parte, es importante señalar que, el alumno que se siente reconocido y aceptado atiende y entiende mejor las condiciones que le rodean. Este sentido de pertenencia es un factor olvidado, siendo la capacidad del maestro de inspirar y motivar a sus alumnos, para que logren aprendizaje, se sientan interesados, y puedan continuar y concluir su preparación académica. La seguridad que le tiene que dar un maestro a un alumno es fundamental, pero así también los maestros necesitan reconocimiento y valoración, que muchas veces no encuentran y tienden por esta y otras razones a desertar en su misión. Los alumnos de hoy tienen todo el contexto para explotar todas las herramientas para competir en el mundo, existe el internet, la conectividad, las herramientas de la tecnología etc. y aun así no se garantiza el éxito del aprendizaje en los estudiantes; porque el mundo afuera está cambiando a veloci-

dades impresionantes; exige competitividad, enlazar el conocimiento con cadenas y factores productivos; es decir que lo que aprendan se traduzca en significado. La preparación que los maestros requieren en México está por debajo de las necesidades reales con las que nos encontramos.

Así entonces, los propósitos de este artículo son el poder conocer dónde se encuentra la profesionalización de los docentes que pertenecen al Nivel Medio Superior, de la Universidad Autónoma de Nayarit, para con ello establecer un diseño que le permita primeramente autoevaluarse, heteroevaluarse y coevaluarse para ser responsable de sus debilidades y fortalezas; atendiendo a los lineamientos que marca la Dirección General de Bachilleratos, esto permitirá un crecimiento profesional a mediano y largo plazo.

El objetivo general de la investigación es diseñar un modelo de evaluación que permita conocer el nivel de profesionalización docente de los profesores del nivel Medio Superior de la UAN. Para ello se establecen tres objetivos específicos los cuales se describe de la siguiente manera: Específico A: Indagar a acerca de los criterios que evalúan el desempeño del profesor universitario. Específico B: Conocer los elementos que evalúan el desempeño docente y propician la calidad educativa en la UAN. Específico C: Elaborar rúbricas para medir las competencias profesoraes y de desempeño laborar para el docente del nivel medio superior de la UAN.

Para el presente trabajo se desahoga el primer objetivo específico: Indagar a acerca de los criterios que evalúan el desempeño del profesor universitario al 100%. Mientras que el segundo objetivo específico: Conocer los elementos que evalúan el desempeño docente y propician la calidad educativa en la UAN. se resuelve en un 100%. Dejando el tercer objetivo específico: Elaborar rúbricas para medir las competencias profesoraes y de desempeño laborar para el docente del nivel medio superior de la UAN., como un rubro pendiente.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó una revisión bibliográfica sistemática de la evidencia utilizando textos físicos y bases de datos electrónicas. Para esta primera fase la investigación se asume el método fenomenológico, que puede considerarse como eminentemente participativo, dado que el significado solo puede ser creador a través de la interacción (LeCompte y Schensul, 1999).

Se utilizó la técnica de análisis con la finalidad de

obtener un conocimiento detallado de cada uno de los elementos que deben integrar un modelo de evaluación, empleando para ello estadísticas descriptivas. La técnica estadística se aplicó a la información obtenida.

Este, por su naturaleza introspectiva, favorece la búsqueda y comprensión de características del docente desde las diversas competencias y roles en la institución, desde la realidad personal, de algunos teóricos y la perspectiva académica administrativa del contexto. Dicho método recupera las características esenciales de las experiencias y la esencia de lo que se experimenta. Se aplicó la técnica del conversatorio por medio de grupos focales en diversas sesiones con pares expertos y coordinadores de cada área como fue docencia, bienestar, informática e idiomas para lograr la caracterización de los docentes según perfil. Se mantuvo esta estrategia de diálogo, dado a que existe una fuerte relación entre el sujeto y el objeto de conocimiento, dado que, en esa construcción, intervienen, no solo las capacidades cognoscitivas, sino también las afectivas en las interacciones con los demás; de ahí la pertinencia de asumir esta perspectiva.

Para esta investigación el primer paso que se consideró fue decidir cuáles eran los criterios que evalúan el desempeño del profesor universitario que debería tener un profesor para ejecutar con éxito su tarea docente. Para hacer esta selección se vinculó el nuevo contexto mundial, el cual atribuye al profesorado como formador de futuros profesionales por competencias, en pro de la calidad educativa; para ello se hace una revisión bibliográfica de los autores con mayor relevancia y pertinencia que tocan el tema, mismos que se abordan y explicitan en el apartado posterior denominado la discusión epistemológica.

Por otra parte la determinación de los elementos que evalúan el desempeño docente y propician la calidad educativa en la UAN., así como de las competencias que el profesorado debía asumir para el ejercicio de su función docente, partió de la búsqueda bibliográfica, de la revisión de documentos institucionales, del intercambio de información y opiniones entre docentes y cuerpo directivo de la universidad en todos sus campus, siendo invitados especiales expertos en formación inicial y continua en docencia y educación superior para corroborar tanto la selección de las competencias como su definición. Se hace una revisión al interior de la Universidad Autónoma de Nayarit, en torno a los lineamientos normativos y legales que la rigen, revisando documentos como el Estatuto de gobierno, el Reglamento de Estudios de Tipo Medio Superior

y Superior de Universidad Autónoma de Nayarit, el Reglamento del personal académico, la Ley General de responsabilidades administrativas el Acuerdo que reforma, adiciona y deroga diversos artículos del Reglamento general de becas de la Universidad Autónoma de Nayarit, la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit Decreto 8500, el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma de Nayarit y el Reglamento general de becas.

Cada una de las competencias seleccionadas y criterios, se describieron mediante una rúbrica que contenía: el nombre de la competencia, su definición, elementos que la componen denominados criterios, acciones a valorar y la medición según nivel de desempeño en cada una de las acciones ejecutadas por el docente en su ejercicio profesoral.

DISCUSIÓN EPISTEMOLÓGICA

Una mirada a la historia de la educación muestra cuáles fueron los valores predominantes: Los griegos educaron para el logos. Los romanos para el orden. La edad media para la santidad. El renacimiento para la individualidad, la edad moderna para la productividad (Donoso, 1999). Y en la posmodernidad se está educando para el consumo alejados de los principios sostenibles para con el entorno y la sociedad.

El trabajo del profesor medianamente ha cumplido su misión formadora, pero reconocemos que no ha sido la mejor, ni la más pertinente a las condiciones escolares y sociales con las que nos enfrentamos, ya que la relación que se da entre los actores del proceso (docente-estudiante) advierte abundantes rezagos teóricos y metodológicos respecto a las funciones de aprender y enseñar.

La educación es el eje central de la sociedad, la calidad de ésta va a estar vinculada al buen ejercicio profesional de los encargados de impartirla, los docentes; y si estos no cuentan con una capacitación y actualización pertinente a los tiempos y cambios sociales, encontraremos rezagos intelectuales, culturales, laborales, económicos, cada vez más graves y significativos. Generaremos una brecha más amplia de poder adquisitivo entre la sociedad.

Es por ello que, la formación y actualización docente es la piedra angular para combatir los márgenes educativos. El profesor sigue siendo el medio para generar conocimiento, transformación en sus alumnos, en la sociedad. Investigar y trabajar en el rubro de la formación y capacitación nos podrá adentrar en el problema y encontrar las soluciones

para poder repercutir el daño; de lo contrario estaríamos condenados a no transformar individuos, nos encontraremos forzados a sólo reproducir la desigualdad social que ya existe.

La praxis docente puede llegar a ser muy extensa y en ocasiones confusa ya que en esta participan elementos históricos, culturales, psicosociales, anímicos, afectivos, etc. y en repetidas ocasiones se extravía su significado esencial que es el proceso de construcción y reconstrucción del conocimiento. La reflexión así desarrollada es una forma de practicar la crítica con el objetivo de provocar la emancipación de las personas, cuando descubren que tanto el saber pedagógico como la práctica pedagógica son construcciones sociales de la realidad que responden a diferentes intereses que pueden cambiar históricamente (Gimeno y Pérez, 2000).

En otro aspecto hablar de la calidad de la educación en México es un ejercicio reflexivo ya que conlleva a pensar en los componentes que participan dentro de este fenómeno, tales como económico, político, laboral, social, etc. Por ello su impacto es de absoluta relevancia y total pertinencia para poder descubrir qué significa y cómo es posible lograrla.

La práctica docente sigue representando el elemento principal en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en el fenómeno de interacción entre un maestro y un estudiante. Las condiciones sociales, científicas y tecnológicas del siglo XXI, tienden a la innovación de la era digital, al acceso de acervos incuantificables de datos, a procesadores de información sumamente veloces; y todo ello es una herramienta imprescindible hoy en día; pero el nexo entre un humano tratando de transmitir a otro, ningún ordenador lo podrá realizar. Es por esto que estoy cierta de que el docente es la piedra angular en el desarrollo del alumno, los elementos contextuales como su entorno social son importantes, pero determinante es, el profesor que al alumno lo “forma”, que lo instruye, que le transmite, que lo supera en sí mismo.

Por otro lado, Fernández Enguita (1999) señala que la profesión docente carece de reconocimiento social, y se tiene la idea de que cualquier persona está en condiciones de interferir en su labor, al grado de considerarla una “semiprofesión”, si bien una forma de aprender a enseñar es por medio del contacto con colegas.

Así pues, hoy en días las condiciones que un maestro debe reconocer son diversas y están determinadas por distintos factores como el contexto social en donde

se desenvuelve, los programas académicos (que él no elabora, por cierto), las condiciones del ambiente escolar, los horarios de trabajo, las condiciones sindicales, el clima universitario, el entorno político. Pero de la misma manera y en correspondencia existe una relación con la trayectoria personal de los maestros, es decir sus vivencias como tales y su formación personal tanto en su disciplina científica que debiera ser propia de la asignatura que imparte, como en aspectos pedagógicos y didácticos.

De hecho, se reconoce, como dice Sánchez Vázquez (1980) que en algunos momentos y en determinadas situaciones, la práctica tiende a burocratizarse y logra hacerlo cuando la forma se sobrepone al contenido, al hacer burocrática la actividad, las formas y procedimientos del exterior terminan imponiéndose al interior, generando con ello un desequilibrio entre el adentro y el afuera. La formación docente está asociada a la emergencia de nuevas maneras de concebir el conocimiento y el proceso de la ciencia, en general, plantea nuevas interrogantes según las cuales no existen verdades absolutas, sino que su estatuto será siempre provisional y desde esta perspectiva se intenta estudiar.

Carrizales por otra parte dice, respecto a la dependencia de la práctica, que: La práctica docente está inmersa en diversas relaciones de poder, ya sean sociales, políticas e ideológicas. Las cuales se expresan en instituciones y lugares concretos como el Estado, la comunidad, el sindicato, la escuela y el aula. y dice también que la alternativa de transformación se encuentra en las relaciones de poder. (Carrizales, 1986: 54). Una de las tendencias más importantes sobre la profesionalización docente es la asesoría y la inspección de la misma. Sin embargo, algunas de estas prácticas no concuerdan con el concepto de asesoramiento; por ejemplo, la inspección, puesto que depende de las autoridades administrativas, mientras que el asesoramiento implica la independencia de la institución (asesorado) y, a la vez, el asesor debe lograr que su presencia resulte prescindible (Guarro Pallás, 2005).

La formación docente llega a vislumbrarse en el mismo sentido que el aprendizaje de oficios o profesiones por parte de aprendices, es decir, se aprende por medio del contacto con maestros experimentados a los cuales se imita hasta conseguir el dominio del oficio (Rodríguez, 2002). En la actualidad, el rol que desempeñan los asesores educativos todavía no ha sido bien delimitado, pues se ha construido a partir de la expe-

riencia de prácticas más conocidas y con mayor tradición, como la orientación, la inspección, la formación permanente y la innovación educativa (Rodríguez Romero, 1996). Pérez Almaguer (2006) indica que la elevación del nivel de preparación de los docentes es una necesidad para satisfacer las demandas de la educación. Esta idea es corroborada por Sánchez Ocegüera (2006), quien establece que las políticas públicas en materia educativa deben orientarse hacia la preparación profesional y actualización docente. Con todo lo anterior, puede identificarse la formación docente como uno de los puntos que requiere atención dentro de la práctica educativa, para mejorar su calidad.

El término de calidad educativa debemos de definirla como un concepto multidimensional, así lo refiere la autora Aguerrondo (2002) abarcando la calidad en el docente, la calidad de los aprendizajes, la calidad de la infraestructura y la calidad de los procesos. En este sentido sería pertinente hablar hacer énfasis en el que para la autora es la piedra angular, la base toral sobre la cual se teje el proceso de la educación en México.

El docente desde el deber ser de su actuación profesional, como mediador y formador, debe reflexionar sobre su práctica pedagógica para mejorarla y/o fortalecerla y desde esa instancia elaborar nuevos conocimientos, pues en su ejercicio profesional continuará enseñando y construyendo saberes al enfrentarse a situaciones particulares del aula, laboratorios u otros escenarios de mediación, donde convergen símbolos y significados en torno a un currículo oficial y uno oculto. La actuación del docente no debe ser sólo para consumir conocimientos producidos por otros (Elliot, 1997), sino que, al reivindicar la condición de generador de teorías, está en la posibilidad de producir nuevos conocimientos que deben ser socializados y sistematizados para que sean útiles a la sociedad.

La formación docente está asociada a la emergencia de nuevas maneras de concebir el conocimiento y el proceso de la ciencia, en general, plantea nuevas interrogantes según las cuales no existen verdades absolutas, sino que su estatuto será siempre provisional y desde esta perspectiva se intenta estudiar.

En este mismo punto, es importante reconocer que el intercambio entre experiencias de maestros pertenecientes a generaciones distintas es muy enriquecedor. Child y Merrill (2003, cit. Por Price & Willett, 2006) indican que trabajar con profesores “aprendices” puede dar oportunidad a los profesores “veteranos” de analizar su propia práctica. Esta relación funciona también a la inversa, ya que un profesor “veterano” se beneficia al trabajar con profesores “aprendices”, debido a que es un poderoso recordatorio de su responsabilidad por el futuro de la educación y de su necesidad de modelar una buena práctica.

Existe un debate en torno de los conocimientos y habilidades necesarias en un docente para cubrir exitosamente su misión. Dean (1993) considera que los conocimientos que necesita tener un maestro son: el autoconocimiento, una filosofía explícita, conocimiento sobre el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, capacidad para manejar los grupos, conocimiento del contenido curricular.

Siguiendo las pautas de Dean (1993) hace énfasis también en lo referente a las habilidades que el profesor debe de tener: observación e interpretación de la conducta del estudiante, organización y control, comunicación, planificación, resolución de problemas y de evaluación. Con ello se integran de manera eficiente cada una de las competencias que el docente de Media Superior debe poseer al estar frente a grupo.

Por otra parte. La reflexión de la práctica docente y el intercambio de experiencias constituyen muy buena opción para la formación docente en activo, pues debe impulsarse tanto de manera individual como en colectivo, con el fin de promover el aprendizaje colaborativo (Hopkins, Ainscow y West, 1994, cit. por Giné, 2005).

Es importante señalar también que, la cuestión evaluativa de los docentes puede tener lugar a muchas subjetividades y se debe tener especial cuidado en ello. Aunque es más conocido el efecto de las expectativas del profesor sobre el alumno, se sabe que las expectativas de los alumnos también pueden influir sobre su propio comportamiento y sobre el del profesor. Feld-



man y Prohaska (1979), realizaron dos experimentos:

En el primero de ellos, un profesor dio una clase a un grupo de universitarios. A la mitad de ellos se les dijo que el profesor era muy competente y a la otra mitad, lo contrario. Se encontraron diferencias significativas en las actitudes, rendimiento y conducta no verbal entre los grupos. Los alumnos que esperaban un profesor competente: calificaron la lección como fácil e interesante, evaluaron al profesor como más competente, inteligente y entusiasta; obtuvieron puntuaciones superiores en un test de rendimiento y mostraron una conducta verbal diferente, caracterizada por inclinarse más hacia el profesor y mirarle con más frecuencia.

La propuesta de Aguerrondo (2002), mencionada por Zorrilla (2002), habla mejoras desde un modelo sistémico desde tres perspectivas:

Ejecutiva: que tendrá que desarrollarse a niveles jerárquicos, incluyendo las instancias de gobierno, profesional y administrativa.

Asistencia técnica: significa que se tendrán producir los insumos que requieren las escuelas para mejorar sus resultados o innovar sus prácticas.

Control: será una la responsabilidad de la instancia central de la educación, y otra la responsabilidad de rendición de cuentas que involucrará a las escuelas, los profesores y los alumnos (Zorrilla, 2000: 65).

Tyler define la evaluación como el proceso surgido para determinar en qué medida han sido alcanzados los objetivos previamente establecidos. Años más tarde, el mismo autor empezó a prestar interés por la eficacia y el valor intrínseco de la evaluación para la mejora de la educación. Aparece un cierto desencanto con la educación pública y crece la presión por la rendición de cuentas (Whitford y Jones, 1998).

- a. El enfoque de diagnóstico-prescriptivo, que se orienta a evaluar los requisitos mínimos que debe poseer una institución para lograr su autonomía.
- b. El enfoque para la autorregulación y mejora, que busca estudiar los planes y desarrollos, donde los sistemas de control son esencialmente internos y participativos. En tal sentido, las conclusiones esbozadas permitirán, probablemente, proporcionar reflexiones apropiadas para la toma de decisiones en a) la formación inicial y b) permanente de profesores (Whitford y Jones, 1998: 328).

De acuerdo con Marsh (1984), las expectativas pueden afectar a las valoraciones, pero para la mayoría de estudiantes las valoraciones reflejan sus juicios sobre la calidad de la enseñanza. Peterson y Cooper (1980), indican que algunos estudios han encontrado una relación positiva entre la calificación esperada o recibida por un estudiante y las valoraciones del profesor que califica. Existe la creencia de que los alumnos premian a los profesores que les han calificado positivamente y castigan a los que les han calificado negativamente. Estos autores realizaron un estudio con dos grupos de profesores, uno que calificaba a los alumnos y otro que les daba o no créditos y, comparando las valoraciones de los dos grupos, llegaron a la conclusión de que eran similares.

En un estudio de Goebel y Cashen (1979) se comprobó que los alumnos tienden a evaluar peor a los profesores de más edad y los menos atractivos. El efecto sexo no llegó a ser estadísticamente significativo. El análisis de las interacciones mostró que las mujeres no atractivas de mediana edad y los hombres no atractivos de mayor edad tendían a ser peor evaluados.

Por último, es importante destacar que los maestros somos una circunstancia, derivada de una persona, de todo ese conglomerado de saberes, valores, inteligencias personales, son transmisibles al personaje del docente. Por ello es fundamental cuestionarnos ¿cómo practicamos y cuáles son los valores que rigen mi actuación profesional?, ¿realmente estoy convencida de la labor que desempeño? Tendrán que revisarse en varios sentidos: formación personal, teórica, disciplinar, investigadora y valorativa. Y es un hecho pues que el título profesional de una licenciatura no me acredita para ser docente, no es una moneda de cambio para poder instruir y formar en el proceso enseñanza, aprendizaje.

En el sistema educativo de México, profesionalización docente es un asunto de equidad partiendo del hecho de que no en todas las instituciones educativas, los procesos de educación se lleven con los mismos parámetros de calidad. Lo anterior quiere decir que no en todas las escuelas que hay en el territorio mexicano, se cuenta con una calidad educativa que hará que los educandos tengan mejores oportunidades de empleos, y en general de vida.

Canadá, Cuba, Finlandia y república de Corea, son cuatro de los países con mejores resultados educativos en pruebas internacionales. ¿Qué es lo que los vuelve tan exitosos? Según UNESCO este éxito descansa en los siguientes factores:

- Una alta estima a la profesión docente, altos requisitos para el ingreso a ella y apoyo financiero para su formación, que redundan en un cuerpo de maestros altamente motivado y convencido de su tarea;
- Una visión sólida y explícita sobre los objetivos de la educación y una política educativa sostenida a largo plazo;
- Un esfuerzo por ampliar el acceso a la educación, a la vez que se procura la adquisición de los aprendizajes” UNESCO (2005: 16).

RESULTADOS

Teniendo en cuenta el logro de los objetivos específicos alcanzados, como se describe anteriormente en el apartado de problematización y objetivos, se llevó a cabo la selección de la información sobre cuáles son los criterios que evalúan el desempeño del profesor universitario, encontrando que existen áreas imprescindibles como lo son: la construcción del conocimiento, el diálogo de saberes, la mediación del proceso de enseñanza -aprendizaje, los propósitos de la enseñanza, la reflexión de la práctica pedagógica, la actualización pedagógica y la valoración de la práctica docente.

Figura 1. Criterios que evalúan el desempeño del profesor universitario.



Fuente: Elaboración Propia.

Así, entonces se entiende la trascendente importancia sobre la construcción del conocimiento, preponderando sobre las otras áreas en las que el docente debiera desempeñarse, posteriormente, la reflexión

de la práctica pedagógica junto con la mediación del proceso de enseñanza aprendizaje; para dejar por último a los aspectos como el diálogo de saberes, los propósitos de la enseñanza y la actualización pedagógica.

En ese sentido para continuar mostrando los resultados de los objetivos específicos de la investigación, teniendo en cuenta la particularidad del objetivo específico B: conocer los elementos que evalúan el desempeño docente y propician la calidad educativa en la UAN se puede señalar que:

Figura 2. Elementos que evalúan el desempeño docente y propician la calidad educativa en la Universidad Autónoma de Nayarit.



Fuente: UAN, 2017. Acuerdo que reforma, adiciona y deroga diversos artículos del Reglamento general de becas de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Se establece, entonces que la permanencia pondera un valor de 15%, la dedicación, 25%, la docencia un 18%, la investigación un 15%, las tutorías un 15%, mientras que los cuerpos colegiados un 12%.

Resulta imprescindible pensar en profesionalizar a los docentes, desde la urgente necesidad de educar en la vida para la vida, con el propósito de reflejar el dinamismo social y cultural (Imbernón en García, 2001) de la escuela básica en nuestro país. Entonces pues la escuela debe ser un centro donde se promueva el crecimiento de la comunidad, del entorno, es imprescindible repensar y reorientar la educación desde todos los niveles y todas las esferas de gobierno, tenemos que visualizar los problemas para poder plantear los escenarios futuros, si seguimos en el mismo rumbo solo reproduciremos la desigualdad social que ya existe. Es imperante el involucrar a la comunidad y partir desde ellos, confrontando sus necesidades al contexto

social en el que participan. La educación tiene que ser tomada desde una visión holística e integral, tenemos que mejorar la toma de decisiones partiendo desde los individuos alumnos y docentes hacia los directivos, posteriormente supervisores, Jefes de Departamentos, de Secretarías Estatales, Nacionales y nivel Federal; así como el involucramiento de Sindicatos siempre con la consigna de trabajar y mejorar.

Para lograr que la educación sea de calidad, será necesario que ésta sea integral, y que abarque todas las áreas de conocimiento que favorezcan al desarrollo de cada uno de los individuos que intervienen en los procesos educativos. Áreas que van desde las ciencias exactas a las humanas, desde la biológicas hasta las artísticas.

Los resultados encontrados arrojan, por una parte, los elementos técnicos y que la evaluación docente debiera poseer, mismos que repercuten de manera directa en la práctica docente; y por otra parte los lineamientos laborales que debieran ir en concordancia con los primeros para que encaminara a la calidad de la práctica docente de manera directa, y también en ese perfeccionamiento docente buscar la mejora de la institución, de la propia Universidad.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Es crucial para los modelos de educación desarrollándose en México, que los profesores estén capacitados y actualizados. El avance y desarrollo tecnológico ha sido una avalancha en la transformación de transmisión y adquisición del conocimiento. Hace 20 años el profesor era el transmisor del conocimiento hoy los alumnos pueden tener más información que el profesor gracias al internet, los celulares, la banda ancha, pero ojo, la información no significa conocimiento.

El precio social que estamos pagando por la falta de educación de calidad y con equidad es muy alto. La primera tarea de la educación es agitar la vida, pero dejarla libre para que se desarrolle. Considero que no podemos estar culpando al Sistema Educativo Mexicano, ni a las Reformas Educativas, ni a los presupuestos, ni a los estímulos, creo que cada sujeto que participa en el proceso enseñanza – aprendizaje está obligado desde su postura a capacitarse, a tener entrega por lo que hace, a ser un sujeto de cambio, estamos obligados como profesores a pensar que lo que hoy estamos formando es la sociedad en la que vamos a estar inmersos el día de mañana.

La falta de evaluación académica de los docentes de las escuelas en México, contemplando todos los sis-

temas y niveles, repercuten significativamente en los procesos, de enseñanza – aprendizaje de los alumnos de la institución; mismo que se ven detractados, poco estimulados y mal encausados debido a que no existe una correcta y concreta formación pedagógica de los docentes.

La educación es el eje central de la sociedad, la calidad de ésta va a estar vinculada al buen ejercicio profesional de los encargados de impartirla, los docentes; y si estos no cuentan con una capacitación y actualización pertinente a los tiempos y cambios sociales, encontraremos rezagos intelectuales, culturales, laborales, económicos, cada vez más graves y significativos. Generaremos una brecha más amplia de poder adquisitivo entre la sociedad.

Es por ello que la evaluación y profesionalización docente se convierten en las herramientas que van a poder modificar las dinámicas educativas actuales, que se pueden traducir en la transparencia y en el impacto directo a la calidad educativa en beneficio directo a los propios docentes, a sus docentes pares, a los estudiantes y de manera indirecta en un beneficio social conjunto.

FUENTES DE CONSULTA

- Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2010). *Evaluación Educativa de Aprendizaje y Competencias*. Madrid: Pearson Educación.
- Carrizales Retamoza, César (1986). *La Experiencia Docente*. México: Editorial Línea.
- Díaz Barriga, F. y Hernández, G. (2010). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. México: Mc Graw Hill.
- Díaz, V. (2004). *Currículum, Investigación y Enseñanza*. San Cristóbal: Litoformas.
- Dean, J. (1993). *La Organización del Aprendizaje en la Educación*. Barcelona: Paidós.
- Donoso, U. (1999). *La Transversalidad y el Currículo desde una Mirada Herética*. Conferencia dictada en la ULA Táchira. Echeverría, J. (1998). *Filosofía de la Ciencia*. Madrid: Akal.
- Elliot, J. (1997). *La Investigación – Acción en Educación*. Madrid: Morata.
- Feldman, K.A. (1979). “The Significance of Circumstances for College Students’ Ratings of their Teachers and Courses: a Review and Analysis”. En *Research in Higher Education*, No. 10, p.p. 149-172.
- Fernández Enguita, M. (1999). *La Profesión Docente y la Comunidad Escolar: Crónica de un Desencuentro*. Madrid: Morata.
- Gimeno J. y Pérez A. (2000). *Comprender y Transformar la Enseñanza*. Madrid: Morata.
- Giné, C. (2005). “El Asesoramiento desde la Perspectiva de la Educación Inclusiva”. En *Journal of Educational Psychology*, No. 71, p.p. 646-653.
- Guarro Pallás, A. (2005). “La Estrategia del Proceso de Asesoramiento desde la Colaboración: Una (Re)Visión desde la Práctica”. En J. Domingo Segovia (Coord.). *Asesoramiento al Centro Educativo. Colaboración y Cambio en la Institución*. Barcelona: Octaedro.
- Lévy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las Competencias. Como Analizarlas, como Evaluarlas, como Desarrollarlas*. Barcelona: Gestión.
- Luhmann, N. (1993). *El Sistema Educativo. Problemas de Reflexión*. México: Universidad de Guadalajara, UJA, ITESO.
- Marsh, H.W. (1984). “Student’s Evaluations of University Teaching: Imensionality, Reliability, Validity, Potential Biases, and Utility”. En *Journal of Educational Psychology*, No. 76, p.p. 707-754.
- Monereo y J. Pozo. *La Práctica del Asesoramiento Educativo a Examen*. Barcelona: GRAO
- Monroy, M. y Díaz, M. (2011). “Las Teorías y Creencias Docentes, una Alternativa para la Evaluación Docente”. En Rueda, B. y Díaz – Barriga, F., (Coords.). *La Evaluación de la Docencia en la Universidad. Perspectivas desde la Investigación y la Intervención Profesional*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, ISSUE, p.p. 136 – 154.
- Price, A. y J. Willett (2006). “Primary Teachers, Perceptions of the Impact of Initial Teacher Training Upon Primary Schools. En *Journal of In-service Education*. Vol. 32, No. 1, p.p. 33-45.
- Rodríguez Gómez, R. (2002). “Continuidad y Cambio de las Políticas de Educación Superior”. En *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol. 7, No. 14, p.p. 133-154.
- Rodríguez, P. (2002). *Desarrollo Profesional del Docente en un Modelo Colaborativo de Evaluación*. Bilbao: Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Deusto.
- Sánchez Ocegüera, J.I. (2006). “Profesionalización de la Práctica Docente”. En *Educare. Nueva Época*, Año 2, No. 6, p.p. 46-47.
- Sánchez Vázquez, Adolfo (1980). *Filosofía de la Praxis*. México: Enlace-Grijalbo.
- Semprini, A. (2007). *La Marca Universitaria*. Buenos Aires: Dunken.
- UNESCO (2016). Políticas de Ciencia, Tecnología, e Innovación Sustentable e Inclusiva en América Latina. Disponible en: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5034> Consultado el 16 de diciembre de 2020.
- UAN (2004). Estatuto de Gobierno. Tepic: UAN.
- UAN (2006). *Reglamento de Estudios de Tipo Medio Superior y Superior de Universidad Autónoma de Nayarit*. Tepic: UAN.
- UAN (2013). *Reglamento del Personal Académico*. Tepic: UAN.
- UAN (2016). *Ley General de Responsabilidades Administrativas*. Tepic: UAN.
- UAN (2017). *Acuerdo que Reforma, Adiciona y deroga diversos artículos del Reglamento General de Becas de la Universidad Autónoma de Nayarit*. Tepic: UAN
- UAN (2017). *Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit, Decreto 8500*. Tepic: UAN.
- UAN (2017). *Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma de Nayarit*. Tepic: UAN.
- UAN (s/f). *Reglamento General de Becas*. Tepic: UAN.
- Withford, B.; Jones, K. (1998). “Assessment and Accountability in Kentucky: How High Stakes Affects Teaching and Learning”. En Hargreaves, A. (Edit.) *Gran Bretaña: Kluwer Academic Publishers*, p.p. 1163-1178.
- Zabalza, M. y Zabalza, M. (2012). *Profesores (as) y Profesión Docente. Entre el Ser y el Estar*. Madrid: Narcea.