



ISSN: 1989-0397

**VALORACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE  
COMPETENCIAS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD  
IBEROAMERICANA CIUDAD DE MÉXICO**

**TEACHING COMPETENCE MODEL ASSESSMENT AT THE IBEROAMERICAN  
UNIVERSITY OF MEXICO CITY**

**AVALIAÇÃO DO MODELO DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIA PROFESSORES  
AT UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA, NA CIDADE DO MÉXICO**

*Javier Loredó y Raúl Romero*

Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2012 - Volumen 5, Número 1e

[http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1\\_e/art11.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art11.pdf)

Las Instituciones de Educación Superior (IES) están incorporando paulatinamente a sus currículos el desarrollo de competencias, por lo que sus docentes se han tenido que enfrentar a la planeación de sus programas, al desarrollo de las temáticas cotidianas en clase y a las formas de evaluar sus resultados a estas nuevas exigencias en la educación. Así mismo las IES se ven ante la necesidad de modificar la forma de evaluar el desempeño de sus profesores para que ésta sea acorde a los lineamientos de la enseñanza por competencias.

En las IES, como es el caso de la Universidad Iberoamericana (Ibero), los procesos de evaluación docente están vinculados fuertemente a la gestión y supervisión de la labor docente y al mismo tiempo a un discurso y a una serie de acciones que buscan orientar dichos procesos para proporcionar resultados que permitan a los profesores reflexionar sobre su práctica, así como sugerencias que les ayuden a mejorar su labor docente. Con la intención de apoyar este proceso se ha retomado el Modelo de Evaluación de Competencias Docentes (MECD)<sup>1</sup> con el propósito de analizar junto con un grupo de reconocidos profesores las posibilidades de su aplicación o adaptación a las características y forma de trabajo de Universidad Iberoamericana. Dicho modelo se propone como una alternativa para evaluar y formar a los docentes en el marco de competencias.

La Universidad Iberoamericana cuenta con una trayectoria de más de 60 años como institución de educación superior. Pertenece a la Compañía de Jesús, la cual se caracteriza desde su origen por tener como una de sus principales directrices el desarrollo de una educación integral y humana. De ahí el interés de ver como en este contexto se comporta el modelo mencionado.

## 1. DESARROLLO

### 1.1. Las competencias en la educación superior

Debido a la influencia internacional, en México a partir de la década de 2000 algunas IES comenzaron a replantear el diseño, implementación y valoración de sus planes y programas de estudio con base en un modelo educativo por competencias. Teniendo una influencia directa del proyecto TUNING, el cual surgió con la participación de 135 universidades Europeas desde el año 2001, con la finalidad de desarrollar un modelo educativo a nivel superior para Europa que posteriormente se propuso desarrollar en América Latina (TUNING América Latina, 2007), cabe mencionar que algunas IES ya habían comenzado esta labor una década antes, sin embargo, la transición hacia un modelo educativo por competencias presenta tres problemas.

El primer problema es cómo alinear las competencias al *diseño curricular*. Lo que requiere la participación y el trabajo colaborativo entre autoridades, especialistas y profesores con el fin de articular tanto competencias genéricas como específicas, en el diseño idóneo de perfiles de egreso, así como planes de estudio coherentes con las mismas.

El segundo problema se presenta en la *práctica docente*. Los profesores tienen la necesidad de actualizarse en el conocimiento, aplicación, desarrollo y evaluación de las competencias que su

---

<sup>1</sup> El Modelo de Evaluación por Competencias Docentes (MECD) fue diseñado por Benilde García Cabrero, Javier Loredo Enríquez, Mario Rueda Beltrán y Edna Luna Serrano; integrantes de la Red de Investigadores de Evaluación de la Docencia.

institución decidió desarrollar, sin embargo, los docentes ya han conformado su propia práctica y ante las nuevas necesidades de enseñar y hacer aprender a sus estudiantes por competencias, se preguntan ¿por qué la necesidad del cambio?, ¿a que obedece? y en caso de cambiar, el reto es ¿cómo hacerlo?

En esta línea de ideas, el tercer problema es la *evaluación de la práctica docente* por competencias. La evaluación docente es en sí misma un tema complejo, si le sumamos que debe responder a esta demanda la hacer aún más difícil. Ante estas dificultades se han diseñado varias alternativas, entre ellas el Modelo de Evaluación de Competencias Docentes (MECD).

Ante el desafío de qué hacer con la evaluación docente de los profesores que trabajan por competencias en media superior y superior, algunos miembros de la RIED<sup>2</sup> nos dimos a la tarea de trabajar sobre un modelo que orientará sobre esta tarea. Este modelo no surge de la noche a la mañana, es el resultado de una serie de estudios que le antecedieron, como el Modelo de Evaluación (García-Cabrero, Loredó, et ál. 2008), en el que se expresan las inquietudes por trabajar sobre tres momentos del proceso de enseñanza y aprendizaje.

El primero de ellos hace referencia a las *teorías asumidas* por el profesor (Kane, Sandreto y Heath, 2004), en el marco de la planeación de su clase se analizan las creencias y conocimientos del profesor acerca de la enseñanza en general y de la enseñanza de su asignatura en particular. Así como las expectativas que posee acerca del grupo y de su propia eficacia docente.

El segundo momento, llamado *teorías en uso* está constituido por la realización, objetivación de la situación didáctica. Se concretan las previsiones hechas con anterioridad por el profesor respecto a sus concepciones y expectativas, los mecanismos de interacción que operan en la clase y que se ven influidos por la naturaleza misma del grupo y las características individuales de los alumnos. El profesor pone en operación sus marcos referenciales para ejercer su práctica docente, (Kane, Sandreto y Heath, 2004).

El tercer momento, corresponde a la *reflexión/revisión de las teorías*, corresponde al reconocimiento de los logros de aprendizaje de los estudiantes. Transformaciones surgidas en los aprendices y en el profesor mismo, a partir de las acciones de enseñar y aprender, las cuales son valoradas por los profesores, los alumnos, los pares y los directivos. En esta etapa el profesor valida los resultados de su práctica docente a través de los resultados (Glassick, Taylor y Maeroff, 2003).

Posteriormente con la inquietud de la enseñanza por competencias en los currículos de todos los niveles y con el interés particular en el nivel medio superior y superior, los autores se dieron a la tarea de modificar, adaptar y rediseñar el modelo original a un modelo de evaluación docente por competencias. Así surge la propuesta del Modelo de Evaluación de Competencias Docentes (MECD) (García-Cabrero, Loredó, Luna y Rueda, 2008) que se caracteriza por evaluar el desempeño docente a partir de la planeación, conducción y evaluación del proceso de enseñanza y de aprendizaje.

## 1.2. Modelo de Evaluación de Competencias Docentes

El Modelo de Evaluación de Competencias Docentes (MECD) retoma el conocimiento de prácticas de evaluación del desempeño docente en diversas universidades, tanto públicas como privadas; ha sido planteado con el propósito de orientar las actividades de profesores y directivos en los procesos de evaluación. Resaltar la importancia de la función docente para contribuir a que la evaluación repercuta

<sup>2</sup> Red de Investigación de Evaluación de la Docencia, conformada en 1997, por investigadores de universidades públicas y privadas de México.

principalmente en mejores prácticas de la enseñanza y el aprendizaje, además pretende coadyuvar a la implementación de procesos de evaluación justos y pertinentes.

Para su desarrollo e implementación se consideraron las siguientes premisas orientadoras: tomar en cuenta el contexto social de las instituciones educativas, ubicar todas las acciones de evaluación del desempeño docente en un marco conceptual de sistema; reconocer las características principales de las prácticas de evaluación vigentes; tomar como punto de partida las prácticas existentes; analizar las distintas propuestas disponibles sobre las competencias docentes; considerar la oportunidad de reanalizar diversos aspectos de la educación formal; reconocer el impacto de las políticas públicas fundadas en la evaluación; apelar a la responsabilidad de los actores sociales directamente involucrados en las instituciones educativas y orientar las acciones de evaluación hacia el desarrollo de la autonomía y la autorregulación del profesorado.

El MECD es una propuesta que actualmente se encuentra en revisión, valoración o prueba en algunas universidades públicas y privadas de México.

### 1.3. Objetivo de la valoración del MECD en la Ibero

Valorar la aplicación del Modelo de Evaluación de Competencias Docentes en la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México; a partir de la opinión de maestros con amplia trayectoria académica y reconocimiento como muy buenos docentes, a través de un seminario-taller.

### 1.4. Metodología para la valoración del MECD en la Ibero

Se diseñaron cinco sesiones de trabajo con ocho profesores de la Ibero quienes contaban con seis características comunes: ser profesores de tiempo completo; ser reconocidos como buenos profesores por su buen desempeño; más de 20 años de experiencia en docencia en educación superior; amplio conocimiento de la propia Universidad; disponibilidad e interés por participar en el seminario-taller y provenir de programas académicos de diversas disciplinas (Estudios empresariales, Arquitectura, Contaduría, Letras, Diseño, Pedagogía, Química y la responsable del área de Formación Docente).

La duración de las sesiones fue de dos horas cada una y distanciadas entre sí una semana. El propósito fue analizar desde su percepción, experiencia y conocimiento de la institución las cuatro secciones del MECD, con las categorías que incorpora, sus respectivas descripciones y, lo más significativo, la aplicabilidad de cada uno de los indicadores. Esto significó ver, por un lado, si los indicadores tenían sentido o no en el contexto de la Ibero y por el otro qué tan claro resultaban de acuerdo a su experiencia. Es importante resaltar que con el fin de que su opinión y reflexión sobre el MECD tuviera mayor consistencia y profundidad, a todos se les entregó con anticipación el artículo: Modelos de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media y Superior (García, Loredo, Luna y Rueda, 2008). El cual contiene la presentación del MECD.

De manera previa al desarrollo del seminario-taller (Tabla 1.) se realizó una entrevista con cada uno de los ocho profesores participantes, con el objetivo de conocer su opinión y postura ante la evaluación docente en general y particularmente de los mecanismos que se implementan en la Ibero; además de recoger las sugerencias que consideran pueden contribuir a mejorar este proceso.

### 1.5. Secuencia y contenido de las sesiones del seminario-taller

Antes de presentar los resultados de la valoración, es necesario, dar a conocer algunos elementos importantes del contexto de la Universidad Iberoamericana que permitan al lector ubicar las

características de la institución en que se desarrollo esta experiencia. Por falta de espacio y evitando hacer una exposición muy extensa de la Ibero, la cual no corresponde a este artículo, escogimos presentar de manera sucinta tres aspectos significativos que se relacionan con el modelo a analizar, esto es: su filosofía educativa, el perfil ideal del docente y el sistema de evaluación docente que opera.

**TABLA 1. SECUENCIA Y CONTENIDOS DEL SEMINARIO TALLER**

Sesión	Tema	Contenidos
1	Presentación del modelo	Presentación de los participantes con el fin de integrar un grupo sólido con el cual discutir cada una de las etapas que constituyen el modelo. Resolución de dudas e inquietudes de los participantes sobre el seminario en relación al MECD. Presentación del MECD: antecedentes y etapas que lo conforman. Recuperación de las entrevistas que se les realizó previamente sobre su experiencia en la evaluación docente y su posición ante ella.
2	Contexto institucional	Reflexionar sobre el primer bloque del modelo. Considerar las condiciones y elementos que las IES deben tener desarrollados para poder permitir a los profesores y estudiantes el desarrollo de sus actividades, en forma particular las condiciones que desde lo institucional se deben tener para el buen ejercicio de la docencia.
3	Prevención del proceso de enseñanza-aprendizaje	Analizar la previsión del curso que el profesor realiza. Mencionar los elementos que entran en juego, desde la concepción que tienen de la enseñanza y del aprendizaje, sus expectativas de los estudiantes y lo que esperar lograr en el curso (objetivos/propósitos)
4	Conducción del proceso-enseñanza	Reflexionar sobre las competencias que el modelo presenta para esta fase, tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar la progresión de los aprendizajes.</li> <li>• Llevar a cabo la interacción didáctica en el aula.</li> <li>• Utilizar formas de comunicación adecuadas para apoyar el trabajo académico.</li> </ul>
5	Valoración del impacto del proceso de enseñanza-aprendizaje	Análisis de la evaluación del proceso de enseñanza y de aprendizaje, considerando las formas adecuadas para valorar el proceso enseñanza y aprendizaje, así como su impacto. Cierre del seminario, opinión de los profesores. participantes externaron su opinión tanto del modelo analizado, como de la experiencia que había representado el seminario.

### 1.6. Contexto de la Ibero

La Universidad Iberoamericana (Ibero) con el antecedente del Centro Cultural Universitario (1943). Se crea en 1953 encomendada a la Compañía de Jesús, e imparte estudios de licenciatura y posgrado. Actualmente la Ibero Cuenta con 35 programas de licenciatura, y 31 programas de posgrado de los cuales, diez se encuentran registrados en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) de CONACYT.

### 1.7. Ideario de la Ibero

El ideario universitario refleja la naturaleza y finalidad de la Ibero. Es una institución de enseñanza superior que tiene por fin esencial la conservación, transmisión y progreso de la cultura mediante la formación de los profesionistas, maestros, investigadores y técnicos que México necesita, la investigación científica y, según su naturaleza, la formación integral y humana de cuantos frecuentan sus aula (Ibero, Ideario, s/f).

Con la Misión de formar profesionales e investigadores de proyección internacional, con calidad humana y académica, que se comprometan en el servicio a los demás; y desarrollar y difundir el conocimiento

para el logro de una sociedad libre, justa, solidaria y productiva. Y la Visión de ofrecer a sus alumnos una formación integral que vaya más allá de la mera adquisición de información o conocimientos, al favorecer su crecimiento como personas, mediante el desarrollo de sus capacidades, su sentido de ser con y para los demás, y sus actitudes de compromiso, de manera especial, con los más necesitados de la sociedad (Ibero, Ideario, s/f).

La filosofía Educativa de la Ibero fue promulgado por el Consejo Universitario el 25 de julio de 1968 (Ibero, Filosofía, s/f). En la que promueve un ambiente de apertura, libertad, una integración de los valores con los adelantos científicos y filosóficos de nuestros tiempos. Involucrándose en la búsqueda "desinteresada, de una cultura y una identidad nacional, plenamente ajustadas a nuestra problemática y a nuestras realidades históricas". Mediante el desarrollo de una conciencia social en todos sus miembros.

Importante es la solidaridad en valores humanos, buscando "sinceramente el orden y la paz por la justicia; el respeto a la dignidad eminente de la persona humana; la más equitativa distribución de la riqueza en los ámbitos interno e internacional; la efectiva igualdad jurídica de todas las naciones; y el desarrollo acelerado, armónico y eficaz de todas las comunidades humanas.

También se fundamenta en cinco Principios Básicos: 1) la libertad académica de enseñanza e investigación sin más límites que las normas supremas de la Moral y del Derecho; 2) la libertad de conciencia de todos sus miembros; 3) autonomía real de las funciones universitarias; 4) constante y sincera apertura al diálogo con todas las corrientes ideológicas y 5) un sentido profundo y operante de justicia social que tiende al desarrollo integral de las comunidades humanas, en especial de los sectores menos favorecidos.

Para llevar a la práctica su filosofía educativa se vale de cinco medios: Criterio de selección que abren su puerta a estudiantes que se prevé tendrán participación eficaz al bien común de nuestro país; desarrollo de un ambiente de plena libertad de creencias; la objetividad mediante el desarrollo pleno de los avances científicos, filosóficos, artísticos y técnicos, sin discriminación ni prejuicios provenientes; la integración universitaria mediante el dialogo interdisciplinar para fomentar la integración de diferentes saberes; y la excelencia académica a través de desarrollar tanto la docencia como la investigación y la difusión cultural.

### 1.8. Perfil del profesor para la Ibero

Como parte de los documentos institucionales, la Ibero cuenta con un texto en donde se describe detalladamente el Perfil ideal del profesor (Ibero, Perfil docente, s/f), para fines de este documento solo se realizará una breve descripción de algunas de las características que en él se describen.

Al ser una universidad preocupada del desarrollo del factor humano, describe los elementos que como persona, profesionista y educador deben poseer los docentes. En este sentido es importante que desarrolle una excelencia académica y profesional, mediante una claridad de los conocimientos, capaz de utilizar metodologías con rigor científico; posee una actitud interdisciplinaria y de dialogo, reconociendo el valor de la crítica. Por lo que respecta a su formación personal humanista, es considerado como una persona consciente de su dignidad personal y la de los demás; mantiene relaciones adecuadas interpersonales; muestra una actitud de adhesión hacia sus valores y desarrolla su actividad profesional con responsabilidad, libertad y compromiso. Así mismo mantiene una sólida formación social humanista consciente de los problemas sociales; tomando una actitud solidaria y de justicia social frente a la situación social; práctica una colaboración profesional en la solución de problemáticas sociales.

También se explicitan las funciones que los docentes deben desempeñar, tiene que elaborar programas académicos que presenten claridad en sus objetivos y que sean acordes a las necesidades de sus alumnos y de la sociedad. Debe incluir experiencias de aprendizaje que sean atractivas, motivantes y que fomenten un ambiente de colaboración y participación activa entre los estudiante. Debe promover el desarrollo de la capacidad de investigación, reflexión y síntesis; mediante actividades acordes a las características y necesidades de sus alumnos, sin descuidar el nivel académico; define un método de retroalimentación justa y oportuna que permita comprobar el logro de los objetivos propuestos, promoviendo la autoevaluación y coevaluación; mejorando su capacitación, promoviendo su actualización profesional y pedagógica.

Se espera que el docente como asesor, tenga los conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan brindar apoyo académico. Mantener una comunicación adecuada y permanente con los asesores de otros departamentos, directores y el personal que se encuentre involucrado en la formación de los estudiantes. Considerar al estudiante como un actor central del proceso de enseñanza y aprendizaje. Además de estar interesado en el desarrollo persona y profesional de los alumnos, para lo cual puede apoyarse en las departamentos y personal de apoyo con el que cuenta la universidad; considere al estudiante como el actor principal de su formación tanto personal como profesional; posee la capacidad para comprender y asesorar a los estudiantes en un ambiente de respeto, mediante una relación honesta y sincera; provee al estudiante de la información requerida así como de las posibles alternativas; manifiesta su opinión con claridad y sinceridad, en cuanto a las actividades desarrolladas por el estudiante en relación a su formación personal y profesional.

### 1.9. Evaluación docente en la Ibero

El modelo de evaluación se estructura con base en el análisis de las necesidades sociales, los objetivos y metas institucionales, los recursos para el desarrollo de las actividades educativas, los procesos educativos, los productos obtenidos y el impacto generado por el conjunto de acciones educativas. Resultado de las relaciones entre estos elementos, se plantean como criterios de calidad: pertinencia, viabilidad, eficiencia, eficacia, efectividad y sostenibilidad.

### 1.10. Instrumentos de evaluación docente en la Ibero

La Ibero ha implementado el Sistema de Evaluación de los Procesos Educativos (SEPE) para realizar la evaluación de su personal docente. Durante varios años se había estado aplicando un mismo instrumento tanto para el posgrado como para la licenciatura. A partir de 2006 se realizó una modificación buscando diferenciar los instrumentos entre ambos niveles educativos, por lo que se genero un instrumento propio para posgrado.

El SEPE recupera la opinión de los estudiantes para realizar una evaluación del docente, mediante un instrumento en donde el estudiante vierte su opinión sobre el desempeño que el docente tuvo durante el periodo escolar, en el caso de la Ibero es semestral. Es oportuno acotar que es un mismo instrumento para todas las carreras y materias que se imparten en la Ibero. Tiene el "objetivo de proporcionar información útil, válida y confiable, para evaluar el desempeño docente de los profesores y fundamentar la toma de decisiones tanto administrativas como académicas, orientadas a mejorar la calidad de la docencia en la Ibero CM." (Ibero SEPE, 2009).

Para la evaluación docente de nivel licenciatura, a partir de 2010, se han implementado cuatro distintos Instrumentos para recoger información, el SEPE 1 y SEPE 2 son aplicados de forma obligatoria, mientras que el SEPE 3 y SEPE 4 sólo se aplica a petición del docente.

#### **1.10.1. SEPE 1 Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente (por parte de los alumnos)**

Este instrumento, es respondido en línea, considera la opinión de los alumnos sobre el desempeño del profesor durante el curso, los datos obtenidos son de carácter cuantitativo. Los alumnos responden este mecanismo durante las dos o tres semanas antes de concluir el semestre y el sistema libera los resultados para ser consultados por el profesor cuatro días después de haber terminado el periodo académico, de tal forma que se minimiza la posibilidad de que los resultados interfirieran en las calificaciones que el docente realice de los estudiantes.

#### **1.10.2. SEPE 2 Cuestionario de Autoevaluación (por parte del profesor)**

Es un instrumento que el profesor responde en línea como un ejercicio de autoevaluación sobre su desempeño profesional durante el periodo escolar que está por terminar. Con la finalidad de que sea el profesor quien reflexione sobre algunos elementos de planeación, conducción y evaluación del curso, así como la interacción con los estudiantes, y las competencias profesionales con el fin de identificar sus áreas de oportunidad y fortalezas. El profesor responde este instrumento durante el mismo periodo en que el alumno contesta el SEPE 1.

#### **1.10.3. SEPE 3 Portafolio del profesor**

Esta modalidad de evaluación sólo se aplica a solicitud del profesor o del coordinador con la autorización del docente. Consta de recoger información sobre las actividades realizadas por el docente durante el semestre; con el objetivo de retroalimentarlo y en caso necesario proponerle estrategias, textos o métodos de evaluación alternativos, con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje que ha realizado durante el ciclo escolar que concluye, con la finalidad de mejorar el siguiente curso.

#### **1.10.4. SEPE 4 Evaluación de pares**

Al igual que el SEPE 3 también se realiza a solicitud del profesor o del coordinador; el par será un profesor que colabore dentro del mismo departamento. Para lo cual se cuenta con un formato de observación de clase que permite recuperar los diferentes aspectos de la interacción que el profesor ejecuta durante su clase.

A continuación presentamos la experiencia desarrollada del seminario-taller en la Ibero, en concreto las opiniones manifestadas por los profesores.

#### **1.11. Resultados de la valoración del modelo por profesores de la Universidad Iberoamericana**

En este apartado se recuperan la experiencia de las sesiones del seminario desarrollado con los profesores de la Ibero, rescatando sus opiniones y sugerencias. Con el fin de que el lector tenga suficiente claridad de los comentarios y aportaciones de los profesores cuando discuten sobre algún indicador, consideramos necesario presentar en cada sección del MECD correspondiente, seguido de las opiniones de los profesores sobre los indicadores de dicho apartado. Por razones de espacio y necesidad de concentrarse en el modelo, no incluimos aquí las presentaciones y generalidades de la primera sesión del Seminario-taller.



### 1.11.1. Contexto institucional

Esta sección del Modelo es diferente a las tres restantes porque busca analizar las condiciones institucionales para el buen desempeño de la docencia. Se considera que el contexto (Tabla 2.) juega un papel preponderante y que se relacionan directa o indirectamente en el desarrollo de las actividades académicas.

TABLA 2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

Elemento a considerar	Descripción	Indicadores
Realizar la planeación macro (Programa oficial de las asignaturas)	Involucra la filosofía, misión y visión institucional; así como las características del contexto educativo y de la organización y operación académico-administrativa del currículo y el plan de estudios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La filosofía, misión y visión institucionales</li> <li>- Las características del contexto educativo (perfil de estudiantes y profesores)</li> <li>- La organización y demandas institucionales de trabajo colegiado.</li> <li>- La congruencia y coherencia de la asignatura con los propósitos del Plan de estudios, y</li> <li>- La organización y operación académico-administrativa del currículo y el plan de estudios.</li> </ul>
Desarrollar procesos de formación continua que apoyen la trayectoria profesional del profesorado	Incluye los procedimientos institucionales de formación docente implementados para el desarrollo profesional del profesorado, considerando programas de formación pre-servicio, en servicio y de formación continua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas de formación claramente explicitadas.</li> <li>- Planes de formación centrados en las necesidades institucionales y personales de los docentes (noveles y consolidados).</li> <li>- Programas y actividades adecuados a las necesidades detectadas.</li> <li>- Estrategias sistemáticas para valorar el impacto de los programas de formación continua.</li> </ul>
Impulsar la cultura organizacional de gestión y evaluación	Incluye los procesos colegiados y de colaboración del profesorado, fomentados por la organización, y orientados a la mejora y desarrollo de las instituciones en los que se integren las actuaciones docentes tanto en los niveles de la vida laboral como ciudadana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de diálogo de los participantes.</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Negociación y resolución de conflictos.</li> <li>- Capacidad para gestionar proyectos.</li> <li>- Capacidad de innovación y liderazgo compartido.</li> <li>- Criterios específicos para la certificación, acreditación y titulación.</li> <li>- Estrategias de evaluación y seguimiento de egresados.</li> <li>- Redes de colaboración.</li> <li>- Incorporación de nuevas tecnologías.</li> </ul>

Para los profesores de la Ibero, la primera sección correspondiente al Contexto Institucional resultó significativa. Pensamos que la identificación que tuvieron con muchos de los indicadores del contexto se debió, por un lado, a las líneas de acción, los objetivos y metas establecidas para los siguientes tres años en el Plan Estratégico 2007-2011, y por el otro, a la presencia de una clara Filosofía Educativa. El plan estratégico de la Ibero es el reflejo de la presencia de contar con una planeación macro, como lo indica el modelo, de ahí que los profesores asociaran varios de los indicadores de esta sección con los elementos que rigen y orientan las funciones de la Ibero, en sus ejemplos y comentarios se percibía que manejan la información correspondiente a esta planeación estratégica.

De igual forma, todos conocían la orientación de la Misión y la Filosofía de la Ibero, podríamos afirmar que hasta cierto punto se manifestaron orgullosos de ella.

En esta línea comentaron que los documentos rectores de la institución (Plan estratégico, Filosofía Educativa, Misión, Visión, estatutos, normas, reglamentos, etc.) están al alcance de todos porque se encuentran en la página WEB de la universidad (<http://www.uia.mx>) y las acciones que se desarrollan deben estar en congruencia directa con ellos, de ahí la necesidad de conocerlos. Por ejemplo, existe un plan rector en el que se expone el perfil ideal del profesor, pero a su vez, cada coordinación de

licenciatura elabora su propio perfil de acuerdo a las orientaciones generales e incorporando las características particulares de cada carrera.

Un tiempo importante de la sesión se ocupó en comentar la organización y operación académica del currículo, debido a que en la Ibero existe una coordinación que se encarga de dar todos los lineamientos para el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de planes y programas de estudio. Tocar el tema de esta coordinación animó las aportaciones porque se le reconoce su liderazgo y al mismo tiempo su rigidez. Para no entrar en muchos detalles quedó claro que la Ibero tiene toda la normatividad necesaria para diseñar, operar y evaluar los currículos.

Por ejemplo, la institución ofrece los lineamientos y formatos a través de su portal para que todos los coordinadores tengan acceso a ellos y desarrollen su programa de la licenciatura tomando en cuenta elementos como: fundamentación, el contexto, el perfil de egreso, el mapa curricular, etc. En dicho diseño se proponen elementos que incorporan la Misión, Visión y los elementos filosóficos educativos del modelo Ignaciano.

Además también cuenta con la normatividad para *la organización del trabajo colegiado*, que lo tiene distribuido en varias instancias de decisión como son los Consejos Académicos de Departamento y los Consejos Técnicos de los programas curriculares.

En lo que corresponde al indicador *Congruencia y coherencia de la asignatura con el plan de estudios*, se nos hizo ver que desde su perspectiva éste no corresponde a esta sección de Contexto Institucional, sino a la etapa de Previsión del modelo.

En cuanto al segundo elemento del contexto que enuncia *desarrollar procesos de formación continua* que apoyen la trayectoria profesional del profesorado, los participantes afirmaron que en la Ibero se cuenta con organismo dedicado exclusivamente a la formación docente y como parte del mismo si existen *Estrategias sistemáticas para valorar el impacto de los programas de formación continua*. Por ello confirmaron que en la Ibero existe una serie de cursos que se ofertan a los docentes de manera permanente.

El grupo de profesores percibió una carencia de lo que el MECD quiere evaluar. Con ello nos referimos a que no menciona en los indicadores del contexto, la necesidad de contar con un sistema de evaluación docente en la institución. Por el contrario los profesores aseguraron que la Ibero cuenta con un sistema bastante desarrollado, el cual se presenta en forma general en este mismo documento. Sin embargo, mencionaron que "falta capacidad administrativa para emplear de mejor forma los resultados del instrumento de evaluación docente," debido a que, en el mejor de los casos es el propio docente quien por iniciativa propia revisa los resultados sin un acompañamiento del coordinador del departamento y sin retroalimentación de sus pares.

Respecto al tercer elemento de contexto institucional: *impulsar la cultura organizacional de gestión y evaluación*, los profesores mencionaron que el primer indicador, *capacidad de dialogo de los participantes*, debería especificar que este dialogo es entre autoridades con profesores siendo así más claro. Así mismo tanto el *trabajo en equipo* como la *negociación y resolución de conflictos* se hace a través de los Consejos Técnicos, Académicos y claustro de profesores apoyados en el estatuto orgánico y reglamentos. Los *criterios específicos para certificación, acreditación y titulación* se especifican en el estatuto orgánico y los reglamentos. En cuanto a la *capacidad para gestionar proyectos* la universidad lo resuelve a través de la dirección de investigación.

Las *estrategias de evaluación y seguimiento de egresados* son un programa institucional para el cual existe una coordinación específica; asimismo existe un programa que propone la incorporación de tecnología de la comunicación y la información a los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por lo tanto los tres elementos y sus respectivos indicadores de la sección del Contexto Institucional, fueron plenamente aceptados por todos los profesores participantes de la Ibero y considerados como importantes para asegurar el desarrollo de cualquier proceso de planeación, conducción y evaluación de una institución. Pero además son acciones necesarias para desarrollar una práctica docente adecuada. Quedó claro que el diseño, desarrollo, implementación y seguimiento de los elementos e indicadores de la etapa de Contexto Institucional son responsabilidad de la institución como su nombre lo indica.

Para analizar los siguientes tres secciones del modelo, seguimos la misma estructura, presentando al inicio el modelo y después su análisis. Es conveniente resaltar que cada sección se compone de tres columnas, en la primera se especifica la competencia a evaluar, en la segunda su descripción, lo que permite una mejor comprensión de la misma y en la tercera columna se enlistan los indicadores que se desglosan y a su vez componen la competencia.

### 1.11.2. Previsión del proceso enseñanza-aprendizaje

La segunda etapa del MECD corresponde a la previsión del proceso de enseñanza-aprendizaje (Tabla 3.), donde se presenta la competencia de planear el curso de la asignatura, su descripción y once indicadores propuestos para valorar el desarrollo de la competencia.

TABLA 3. PREVISIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Competencia	Descripción	Indicadores
Planear el curso de la asignatura	Engloba el establecimiento de un propósito final de la enseñanza de la materia, la postura del profesor sobre la enseñanza, la organización y estructuración de los contenidos, la selección y o elaboración de los materiales de apoyo al aprendizaje, la delimitación de las experiencias de aprendizaje y su evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Domina los saberes de su materia.</li> <li>- Delimita el enfoque de enseñanza (metas, filosofía, postura epistemológica y didáctica).</li> <li>- Ubica los saberes en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.</li> <li>- Estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.</li> <li>- Selecciona o desarrolla materiales didácticos.</li> <li>- Organiza y distribuye correctamente el tiempo de la instrucción.</li> <li>- Establece claramente y en acuerdo con los alumnos, las reglas de convivencia, sustentadas en valores universales de respeto a los derechos humanos.</li> <li>- Establece los criterios de desempeño y acreditación de la asignatura.</li> <li>- Diseña situaciones para facilitar experiencias de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> <li>significativo;</li> <li>colaborativo;</li> <li>autónomo.</li> </ul> </li> <li>- Incorpora el uso de tecnologías de la información y la comunicación para apoyar los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.</li> <li>- Establece estrategias alternativas para apoyar a los alumnos, de acuerdo con sus necesidades de formación.</li> </ul>

La descripción de la competencia llevó a los profesores a expresar su concepción de la docencia, recuperamos para este texto algunos de los comentarios porque reflejan una actitud y forma de entender la docencia.

Ven a la docencia como una vocación de la vida, como “un llamado”, “un don”, una actividad para la que tienen facilidad y que les reporta satisfacción.

Para algunos de ellos la vocación docente aparece estrechamente vinculada con la experiencia como un acto de amor, que en cuanto tal implica ejercer la empatía, la comprensión, la aceptación del otro, y más allá de eso, también implica compartir la vida, los pensamientos y los sentimientos. La docencia supone la capacidad de “mirar el corazón” del alumno para entender lo que vive y lo que busca. Por otro lado también mencionaron que la vocación docente implica la necesidad de transmitir y compartir. La primera como la característica fundamental del docente, que va más allá de “aprender técnicas” porque brota espontáneamente del sujeto cuando éste tiene “algo que decir”, cuando domina de tal forma un asunto que tiene un mensaje para los demás. Por otro lado compartir es un concepto más amplio y rico que el de “transmitir”, pues implica que el docente también recibe, y que la interacción con el estudiante le enriquece a él o ella también. De la misma forma es el deseo de renovarse continuamente es una actitud de apertura para entender la realidad desde otras perspectivas, y esto incluye “estar atentos a las voces de sus alumnos”, ellos son una valiosa fuente de información y son los destinatarios del proceso educativo (Patiño, 2010).

En general consideran que los alumnos son honestos y francos y por ello proponen creer en ellos.

Interactuar con los demás colegas y alumnos es una fuente de aprendizaje que hace posible que el docente se renueve continuamente. El aprender de los demás implica una actitud de apertura y de escucha.

La vocación docente como pasión, concepto que se relaciona con el “gusto”, “disfrute”, “gozo” de la actividad que desarrollan (Patiño, 2010).

Respecto a la etapa de Previsión del proceso enseñanza-aprendizaje los profesores mencionaron que ésta resultó tan significativa como la del Contexto Institucional, debido a la importancia que ellos le otorgan a la planeación. En su experiencia este aspecto es de los más importantes para asegurar un buen resultado en la docencia.

Derivado de la planeación institucional y de la organización curricular el profesor cuenta con dos documentos previos a la elaboración de su programa y que le sirven de apoyo y orientación; el primero es la carátula que indica solamente el objetivo general, los contenidos y referencias básicas, ésta la elaboran los profesores que participaron en el diseño curricular de la carrera. El segundo documento es la guía que se solicita elaboren especialistas del tema ya que contiene los prerrequisitos, la importancia de la asignatura en función del perfil del egresado, y que permiten asentar elementos de la Filosofía Educativa de la institución, objetivos generales y específicos, temas, bibliografía, métodos (estrategias de enseñanza) y evaluación del aprendizaje. Por último el profesor de la asignatura con la orientación de esta guía desarrolla su programa de estudios. En otras palabras los profesores dejaron ver la importancia que la Ibero y ellos mismos otorgan a la planeación.

Cada año realizan una actualización de las guías con base en las innovaciones y nuevos conocimientos en torno a su materia, comentaron “dedicar una hora de planeación por cada hora de clase a la semana”, lo cual nos habla de una dedicación detallada a la selección de textos, dinámicas y estrategias.

En cuanto a sus opiniones sobre los indicadores del modelo señalaron que el indicador *Delimita el enfoque de enseñanza* no especifica que se deben considerar los objetivos de aprendizaje. Por otro lado, reconocen la importancia de *Establecer claramente y en acuerdo con los alumnos las reglas de*

*convivencia, sustentadas en valores universales de respeto a los derechos humanos, sin embargo esto se hace más en forma verbal que asentándolo en el programa.*

Un comentario interesante resultó de mencionar que le MECD especifica las partes de un todo en la Previsión, pero no contempla la relación entre ellas, lo que aseguraría la coherencia de esta etapa.

Los profesores consideran los indicadores que conforman la etapa de la Previsión apropiados y pertinentes para ser aplicados en el contexto de la Ibero, en donde la selección de materiales actualizados, dinámicas atractivas y la incorporación de recursos didácticos (multimedios, internet, Blackboard, etc.) han sido promovidos por las autoridades y coordinadores de las diferentes carreras, buscando la actualización continua de los contenidos y estrategias de enseñanza.

### 1.11.3 Conducción del proceso enseñanza-aprendizaje

De alguna manera la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje (Tabla 4.) en un modelo de evaluación docente se convierte en una parte sustancial, de ahí que el número de indicadores se incremente en relación a las otras etapas. Además es factible que los profesores se identifiquen más fácilmente con los indicadores de esta etapa, debido a que se ven reflejados en las acciones que realizan cotidianamente en el aula.

**TABLA 4. CONDUCCIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

Competencia	Descripción	Indicador
Gestionar la progresión de los aprendizajes (plan de clase)	Toma en consideración los niveles de desempeño y las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes, establece dispositivos para hacer frente a la diversidad en la apropiación de los conocimientos y lleva a cabo controles periódicos para monitorear el logro de las metas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establece una secuencia de apropiación de los diferentes tipos de contenidos incluidos en el curso.</li> <li>- Diseña actividades para el aprendizaje autónomo y colaborativo.</li> <li>- Selecciona o construye materiales didácticos y de evaluación.</li> <li>- Incluye el uso de estrategias de enseñanza apoyadas en diversas tecnologías.</li> <li>- Prevé espacios de trabajo más amplios de relaciones con otros profesionales e instituciones.</li> </ul>
Llevar a cabo la interacción didáctica en el aula	Comprende la puesta en práctica de estrategias de enseñanza y de aprendizaje para el logro de las metas, incluye modalidades de interacción para la apropiación de los contenidos, uso apropiado de los materiales y herramientas didácticas, estilos de comunicación y generación de un clima social apropiado para el aprendizaje, así como los procesos de evaluación formativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hace frente a situaciones problema que surgen de forma imprevista durante la clase.</li> <li>- Trabaja con estudiantes que presentan dificultades.</li> <li>- Promueve formas cooperativas de trabajo entre los estudiantes.</li> <li>- Proporciona realimentación al desempeño de los estudiantes.</li> <li>- Provee oportunidades equitativas de participación en el aula.</li> <li>- Emplea la evaluación diagnóstica, continua y sumativa.</li> <li>- Involucra a los estudiantes en los procesos de autoevaluación, evaluación y coevaluación.</li> <li>- Contribuye a la generación de un clima social en el aula que facilite el desarrollo integral de los estudiantes.</li> </ul>
Utilizar formas de comunicación adecuadas para apoyar el trabajo académico	Implica la comunicación de ideas, conocimientos y sentimientos a través de la palabra, tanto en situaciones conversacionales y actividades grupales, como en presentaciones públicas ante audiencias de diversos tamaños.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura lógicamente la presentación de sus ideas, tanto en presentaciones orales como escritas.</li> <li>- Se expresa con claridad y complementa su exposición mediante el lenguaje corporal, el uso adecuado del tono de voz y los medios audiovisuales de apoyo.</li> <li>- Elige vocablos, ejemplos o ilustraciones, así como estructuras sintácticas adecuadas para la comunicación escrita.</li> <li>- Tiene la capacidad para comunicarse por escrito y oralmente, utilizando de manera eficiente una lengua extranjera.</li> </ul>

El primer elemento causó confusión entre los profesores participantes debido a que se retoman algunos elementos ya mencionados en la etapa de previsión, por lo cual fue necesario aclarar que los indicadores

bajo la competencia *Gestionar la progresión del aprendizaje* corresponden a la planeación que el maestro hace cotidianamente para su clase.

Una primer sugerencia que realizaron los profesores fue ampliar la definición de los indicadores por lo que fue necesario completar información para una mejor precisión y comprensión, por ejemplo: el primer indicador establece la apropiación de diferentes tipos de contenidos y debería incluir habilidades, aptitudes y valores; en cuanto al uso de diversas estrategias de enseñanza apoyadas en diversa tecnología comentaron que sería más claro uso de estrategias de enseñanza apoyadas en diversos recursos didácticos y especificar entre paréntesis aquellos que se quieran valorar, impulsar o considerar. Por otro lado el indicador selecciona o construye materiales didácticos y de evaluación, sugirieron considerar diferente la opción de materiales didácticos, a la de evaluación por lo que podrían hacerse dos reactivos: el primero de ellos, selecciona y construye materiales didácticos y el segundo selecciona y construye materiales y formas de evaluación.

En cuanto a la segunda competencia *Llevar a cabo la interacción didáctica en el aula*, no se comprendió el indicador *Hace frente a situaciones problema que surgen de forma imprevista durante la clase*, por la dificultad que representa evaluar o visualizar una situación de este tipo.

Respecto al indicador *Trabaja con estudiantes que presentan dificultades* sería conveniente especificar qué tipo de acciones se esperan así el tipo de dificultades de los estudiantes.

Sobre el indicador *Promueve formas cooperativas de trabajo entre los estudiantes*, debería incluir también formas colaborativas.

Al revisar el indicador *Provee oportunidades equitativas de participación en el aula* mencionaron que sería más claro especificar cuáles son sus características.

Consideran que en el indicador *Emplea la evaluación diagnóstica, continua y sumativa*, la última debería de mencionarse en la etapa de valoración del impacto del proceso E-A.

Valoran como pertinente incorporar dos indicadores más, a saber: promueve la interacción entre los estudiantes y promueve la interacción de los estudiantes con el contenido, y de los estudiantes con la competencia.

Por lo que respecta a la última competencia *Utilizar formas de comunicación adecuadas para apoyar el trabajo académico*, hubo pocas observaciones y se hicieron dos acotaciones; en el primer *Indicador estructura lógicamente la presentación de sus ideas, tanto en presentaciones orales como escritas*, se sugirió incorporar lo visual; en el indicador *Elige vocablos, ejemplos o ilustraciones así como estructuras sintácticas para la comunicación escrita* quitar el elemento de ilustración. Y generar otro indicador que considere la elección que el profesor hace de materiales de ilustración, videos y multimedia para una adecuada comunicación visual.

De forma general los profesores estuvieron de acuerdo en que las competencias e indicadores desarrollados en la etapa de conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje son pertinentes y factibles de ser evaluados en el marco de la práctica docente que se lleva a cabo en la Universidad Iberoamericana

#### 1.11.4. Valoración del impacto del proceso de enseñanza-aprendizaje

El cierre de todo proceso formativo es sin lugar a dudas la evaluación, Es la forma de recuperar lo aprendido, así como de conocer los alcances y logros. Una de las características recientes en esta etapa es la incorporación de diferentes modalidades e instrumentos de evaluación. Para el modelo lo

denominamos como "Valoración" (Tabla 5.) que está representada por una competencia, su descriptor y cuatro indicadores.

TABLA 5. VALORACIÓN DEL IMPACTO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Competencia	Descripción	Indicador
Utilizar formas adecuadas para valorar el proceso enseñanza-aprendizaje, así como su impacto	Considera los mecanismos y dispositivos para la evaluación de las metas, la acreditación de la materia, la satisfacción de las expectativas del propio profesor y de los estudiantes, así como la valoración del impacto personal de la experiencia didáctica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evalúa el logro de las metas de la asignatura utilizando estrategias e instrumentos diversificados y acordes con los propósitos educativos de la asignatura.</li> <li>- Involucra estándares de excelencia en la actividad académica personal y profesional orientada a resultados de alto nivel y enfocada a la mejora continua.</li> <li>- Da seguimiento a las trayectorias personales de los estudiantes.</li> <li>- Utiliza estrategias de autoevaluación de su desempeño.</li> <li>- Involucra a los pares en los procesos de reflexión sobre el logro de las metas del curso.</li> </ul>

A pesar de estar correctamente redactada la competencia: *Utilizar formas adecuadas para valorar procesos enseñanza - aprendizaje, así como su impacto*, sugirieron mejorar la redacción con solo incluir una "y" antes de aprendizaje. En esta misma línea los profesores pensaron que la palabra impacto tiene una connotación fuerte por lo que el nombre de esta etapa debería ser la *valoración del proceso de enseñanza y de aprendizaje al termino del curso*.

Sugirieron que dentro de los descriptores de esta etapa del MECD se podría incorporar la satisfacción de las expectativas del profesor y de los estudiantes ya que no alude al tema y debería ser parte de la valoración. Consideran que el indicador: *Da seguimiento a las trayectorias personales de los estudiantes*, debería decir: *Da seguimiento al avance personal de los estudiantes durante el ciclo escolar*, porque trayectoria implica seguimiento durante varios periodos mientras que ciclo escolar es el momento en que tiene contacto con los estudiantes. Aún así, en grupos numerosos esto sería difícil de llevar a cabo.

En el caso del último indicador involucra a los pares en los procesos de reflexión sobre el logro de las metas de curso, por esto no está incluido en la competencia.

El indicador *Involucra estándares de excelencia en la actividad académica, personal y profesional orientada a resultados de alto nivel y enfocada a la mejora continua*, les pareció un indicador que rebasa la competencia en la que está inscrito. Los términos excelencia y alto nivel relacionados con aspectos personales y profesionales convierten al indicador en algo complejo, difícil de imaginar su significado, por tanto no cumple con la característica de un indicador de ser claro.

Respecto a los dos últimos indicadores (recurrir a la autoevaluación y al dialogo con pares) los profesores comentaron que son alternativos, que la Ibero los ha incluido en su proceso de evaluación, pero no han visto clara su implementación. Están totalmente de acuerdo con estos indicadores.

Fuera de estas pequeñas acotaciones, en general los profesores participantes manifestaron estar de acuerdo con la competencia y sus indicadores.

La revisión del MECD permitió tener un acercamiento con profesores de diferentes áreas disciplinares, así como conocer su percepción en torno a la evaluación docente, particularmente sobre los procesos desarrollados en la Ibero. Manifestaron desarrollar procesos de evaluación continua y permanente a lo largo del semestre, obteniendo evidencias cotidianas del aprendizaje de los estudiantes; reconocieron que no ha sido fácil que el alumno se autoevalúe, aún se requiere continuar promoviendo esta actividad.

### 1.12. Posturas de los profesores ante la evaluación docente

Consideran que es necesaria una mayor difusión de los medios y mecanismos que la Ibero tiene para evaluar al docente, debido a que aún hoy en día suele suceder que algunos profesores se enteran por lo que van escuchando en el transcurso del semestre. Comentaron que se debe difundir el sentido formativo del cuestionario de opinión del alumno (SEPE-1) debido que actualmente al ser mencionado pareciera más una amenaza para el profesor con comentarios como: "cuidate de la evaluación..." "ojo con la evaluación..." o se oía a nivel pasillo una serie de comentarios negativos que reflejaban la inconformidad de profesores al referirse a ella.

En cuanto a si conocen el actual cuestionario de opinión que responden los estudiantes (SEPE1), la mayoría responden que sí, algunos incluso afirman que lo conocen muy bien y otros matizan su respuesta diciendo "bueno algunas preguntas, o lo conozco en general", y hay quienes dicen no lo conocen porque sólo está en el sistema y han tenido problemas para acceder a él. Sin embargo, mencionaron que la actual forma de evaluar que lleva a cabo la Ibero "es válido y los alumnos tienen un abanico amplio para evaluar a sus profesores", "es bueno porque nos ayuda a identificar cosas que ya son sabidas, cuando un profesor es malo", "aunque solo se le debe tomar como los resultados de una encuesta de opinión".

Sobre la evaluación, las opiniones no fueron unánimes, los comentarios negativos se vertieron en torno a que el contestar el cuestionarios es obligatorio para los estudiantes y eso deforma mucho sus finalidades; "es un lío, no sabes que hacer, si llegas a tener un problema con el grupo, sales más evaluado"; "es súper subjetivo; si les caes bien a los alumnos te califican bien, eso no es una buena evaluación"; "pareciera que es lo único que toman en cuenta para premiar y castigar"; "creo que no da todo lo que podría dar", "en posgrado es común tener pocos alumnos, si es así la evaluación no cuenta para estímulos o para que te feliciten, pero al ser pocos, si uno te califica mal, afecta tu promedio"; "los alumnos de los primeros semestres lo contestan con más seriedad, los últimos semestres lo contestan al aventón sólo para que no les bloquen la preinscripción".

En general se considera que el reconocimiento que la Ibero realiza a los profesores mejor evaluados es positivo. Sin embargo, muchos profesores que son buenos, pero que no llegan al promedio de los excelentes, les "pega" emotivamente saber que su esfuerzo y desempeño no es reconocido por la institución. En esta misma línea de ideas, los entrevistados piensan que el extrañamiento que se hace a los profesores mal evaluados mediante un escrito, tiene consecuencias negativas, porque así lo han visto, no funciona como aliciente y menos como estímulo, hay profesores que no se levantan de la descalificación.

Una deformación que conlleva el actual sistema de evaluación es que convierte a los profesores en muy condescendientes, saben que el estudiante puede perjudicarlo en su evaluación y "prefieren no apretar mucho las tuercas o lo que esto signifique de laxitud". En cuanto a estudiantes mencionaron que uno de los principales problemas es que ellos no creen en la evaluación de los profesores, la contestan porque es obligatoria, no se toman el tiempo de leer las preguntas y reflexionar sobre el profesor que califica, simplemente llenan el cuestionario sin poner atención.



Los profesores consideran que el SEPE 1 no refleja por completo lo que pasa en el aula, lo que se traduce como poco convencimiento de ellos sobre lo que mide el instrumento, y argumentan que falta incluir algunas preguntas que hagan referencia a la disciplina que se está evaluando porque la práctica docente puede variar mucho dependiendo de la disciplina. Otra opinión interesante en cuanto a lo que realmente evalúa el SEPE, nos dijeron que parece que el instrumento califica más la personalidad del profesor y no su práctica docente.

En cuanto a la retroalimentación, todos mencionan que sería importante que alguien les comente los resultados. En el esquema de Ibero, la propuesta es que sean los coordinadores los responsables de esta actividad, pero ellos no se darían abasto con esa tarea, son muchos profesores y no tiene tiempo por sus múltiples actividades. El ideal sería que pudieran analizar sus resultados con alguien cercano, alguien que los conozca.

La evaluación de la práctica docente debe continuar mejorando y ampliándose a la aplicación de otros instrumentos, entre ellos el portafolio, la observación, la autoevaluación, etc., encaminados a una evaluación integral. Sin embargo aún no se aplican y no tienen ningún peso en la ponderación de los resultados.

A su vez dijeron que un mecanismo para retroalimentar su labor docente podría ser mediante reuniones con profesores durante el semestre para ir conociendo el avance del programa.

Mencionaron que la evaluación docente debe incluir algunas categorías a evaluar como: grado de actualización, tiempo dedicado a la materia, interés por aprovechamiento del alumno, medir cumplimiento de objetivos, conducción de la clase, tipo de relación entre alumno y profesor, y de todos estos obtener los indicadores más precisos para hacer la evaluación. Incluidas en diferentes instrumentos que favorezcan la reflexión como un diario de campo, una evaluación formativa, una observación, una autoevaluación.

La evaluación docente dijeron unánimemente debe tener como finalidad la retroalimentación al profesor y no como un instrumento de gestión. Una frase muy alusiva a este respecto la dijo una maestra al comentar: "La evaluación debe generar confianza y no miedo, porque el miedo paraliza y la parálisis no favorece la educación".

Por otro lado, ven como positivo que actualmente la institución haya buscado diferenciar el instrumento de la licenciatura del de posgrado, opinan que funciona relativamente pero que se puede perfeccionar, sobretodo que debe servir para mejorar. Consideran también que la parte más rica del instrumento está en los comentarios que los estudiantes vierten abiertamente en la parte final.

## 2. REFLEXIÓN FINAL

Es importante señalar que los profesores que participaron en el seminario han sido evaluados como buenos docentes durante varios periodos, quienes laboran de tiempo completo en la Ibero en diferentes departamentos, cubriendo así disciplinas del área de ciencias sociales y humanidades, artes y físico matemáticas lo que proporcionó una amplia gama de comentarios con base en su formación y experiencia profesional.

Esta valoración tiene una connotación importante por tratarse de una institución de educación superior privada debido a que sus características permiten analizar las posibilidades de aplicación del modelo en un contexto muy específico.

Los profesores consideran necesaria e importante la presencia de la etapa de Contexto institucional, así como sus indicadores, para el buen funcionamiento de una universidad; debido a que se manifiestan explícitamente las directrices que guían las funciones de docencia, difusión e investigación con base en los elementos como la planeación estratégica, la filosofía educativa, la misión y la visión entre otros.

Es pertinente mencionar que los profesores participantes manifestaron un conocimiento claro y sólido de la filosofía educativa de la Ibero que se caracteriza por ser humanista, y no desconocen lo que a planeación estratégica se refiere.

Por otro lado, la organización centralizada que tiene la Ibero de diseño curricular, de elaboración de planes e incluso de carátulas y guías como dos antecedentes para que el docente elabore su programa, hacen de la implementación de la docencia un proceso que asegura que la planeación si se realiza y está presente, además que los docentes participantes por su experiencia otorgan mucha importancia a este aspecto.

Respecto a la planeación, consideran que es importante para impartir la asignatura porque permite organizar las estrategias de trabajo, la forma de interacción con los estudiantes con base en el número de alumnos en el grupo, así como la selección de los recursos más adecuados y los momentos y formas de evaluar el aprendizaje, además piensan que los indicadores del modelo son aplicables en la Ibero.

Para los profesores participantes, los indicadores de conducción-interacción son pertinentes para la Ibero a pasar de ser numerosos, en el sentido de que el docente cubre unos u otros y no la totalidad de ellos.

En cuanto a la dinámica de la clase consideran valiosa la participación activa de los alumnos, lo que conlleva a tener disponibilidad para escuchar argumentos y resolver dudas; además creen que es importante la retroalimentación hacia los alumnos durante el curso y no sólo al final del mismo.

Así mismo la etapa de evaluación del MECD puede ser viable a la forma de trabajo de los maestros de la Ibero, debido a que ellos expresaron que la evaluación es un medio idóneo para medir el logro de los objetivos, tomando en cuenta el proceso desarrollado por los estudiantes a lo largo del curso; lo que les permite no sólo entregar una calificación sino retroalimentar a los alumnos.

El analizar y discutir este modelo de evaluación docente tuvo un significado especial en los profesores participantes, porque les permitió reflexionar sobre las diferentes etapas más significativas del proceso de enseñanza y de aprendizaje, como son la planeación, conducción y la evaluación. Los maestros de la Ibero se vieron reflejados en muchos de los indicadores del MECD al recordar muchas acciones y estrategias que hacen.

Por otro lado, surgió la inquietud, si este tipo de modelos lo que hacen es reconocer solo un tipo de docencia, o dicho de otra manera si lo que hacen es orientar a la estandarización de la práctica docente, dejando fuera la innovación, creatividad o cualquier modalidad diferente. Sin embargo, consideraron que los objetivos, los fundamentos y la variedad de competencias e indicadores apuntan a que su finalidad es para ser utilizado como un medio de reflexión sobre la principal función de las IES: la docencia y que quienes deben entenderlo muy bien son las autoridades para que no se convierta en un proceso rígido, y que tampoco busquen estandarizar la docencia.

El MECD, en opinión de los profesores es un modelo que se puede aplicar claramente en la Ibero, sin embargo, mencionaron que habrá que tener mucho cuidado en el diseño de los instrumentos que traducirán dicho modelo, que se vislumbra como el siguiente reto importante el generar instrumentos buenos, fieles al modelo, lo que permitirá la correcta aplicación del mismo; porque estos deberán ser idóneos, coherentes y consistentes con el mismo; superando el tradicional cuestionario de opinión del alumno, explorando y generando instrumentos alternativos de evaluación docente que permitan recoger información desde diferentes perspectivas, como la autoevaluación, el portafolio de evidencias y la evaluación de pares.

Finalmente, es de resaltar que en opinión de los profesores la incorporación del MECD, o de algunos elementos, a la Ibero podría contribuir a que la evaluación docente trascienda en la mejora de la práctica educativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- García, B.; Loredo, Javier; Luna, E. y Rueda, M. (2008). Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media y Superior. En: *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Volumen 1, Número 3 (e). En línea: [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3\\_e/art8.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art8.pdf).
- García, B.; Loredo, J.; Carranza, G.; Figueroa, A.; Arbesú, I.; Monroy, M. y Reyes, R. (2008). Aproximaciones Teórico-Methodológicas en los trabajos de la RIED: consideraciones en torno a la construcción de un modelo de evaluación de la práctica docente. En: *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México, IISUE.
- Grassick, C. et. al. (2003). La valoración del trabajo académico, México, UAM/ANUIES.
- Ideario (s/f). En universidad Iberoamericana, ciudad de México. Revisado en línea: <http://www.uia.mx/web/site/tpl-Nivel2.php?menu=mgPerfil&seccion=mgPerfil>.
- Kane, R. G. et. al. (2004). «An investigation into excellent tertiary teaching: Emphasizing reflective practice», en *Higher Education*, vol. 47, núm. 3, Pp. 283-310.
- Loredo, J. (Coord.). (2000 b). *Evaluación de la práctica docente en educación superior*. México: Porrúa.
- Loredo, J., Romero, R. e Inda, P. (2008). Comprensión de la práctica y la evaluación docente en el posgrado a partir de la percepción de los profesores. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Consultado el día de mes de año, en: <http://redie.uabc.mx/volespecial/contenido-loredo.html>.
- Patiño Domínguez, Hilda Ana (2010). Tesis Doctoral: La educación humanista en la universidad: su análisis a partir de las prácticas docentes efectivas. México, D.F., Ibero.
- Perfil docente (s/f). En Universidad Iberoamericana, ciudad de México. En línea: <http://www.uia.mx/web/files/009.pdf>.
- Rompelman, L. (2002). *Affective teaching*. Lanham, MD: University Press of America.
- Rueda, M. (2006). Evaluación de la labor docente en el aula universitaria. México: CESU.
- Rueda, M. (2004). *La evaluación de la docencia universitaria*. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional. México: CESU-UNAM-Plaza y Valdés.

Schön, D. (1994). La práctica reflexiva: aceptar y aprender de la discrepancia. *Cuadernos de pedagogía* 222, 88-92.

TUNING América Latina (2007). Antecedentes. En línea: [http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com\\_docman&Itemid=191&task=view\\_category&catid=22&order=dmdate\\_published&ascdesc=DESC](http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&ascdesc=DESC).

Zabalza, M. A. (1990, mayo-agosto). Evaluación orientada al perfeccionamiento. *Revista Española de Pedagogía*, 186, 295-317.

