



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 092, AJUSCO**

**PROGRAMA EDUCATIVO
MAESTRÍA EN DESARROLLO EDUCATIVO
LÍNEA DE TEORÍA E INTERVENCIÓN PEDAGÓGICA**

**TÍTULO
VALORACIÓN DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DESDE LA MIRADA ESTUDIANTIL
EN REDES SOCIO DIGITALES**

**OPCIÓN DE TITULACIÓN
TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN DESARROLLO EDUCATIVO**

P R E S E N T A

JENNIFER PORTILLO VILLAVICENCIO

ASESORA: DRA. ALICIA RIVERA MORALES

**ESTA TESIS FUE FINANCIADA CON UNA BECA DEL SISTEMA NACIONAL DE
POSGRADOS DEL CONAHCYT.**

CIUDAD DE MÉXICO, OCTUBRE 2024



Ciudad de México, a 24 de octubre de 2024

DESIGNACIÓN DE JURADO AUTORIZACIÓN DE ASIGNACIÓN DE FECHA DE EXAMEN

La Coordinación de Posgrado tiene el agrado de comunicarle que ha sido designado miembro del Jurado del Examen Profesional de la pasante **PORTILLO VILLAVICENCIO JENNIFER** con matrícula **220927031**, quien presenta el Trabajo Recepcional en la modalidad de **TESIS** bajo el título: **"VALORACIÓN DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DESDE LA MIRADA ESTUDIANTIL EN REDES SOCIO DIGITALES"**. Para obtener el Título de la **MAESTRÍA EN DESARROLLO EDUCATIVO**

Jurado	Nombre
Presidente	DRA. ROSA VIRGINIA AGUILAR GARCIA
Secretario	DRA. ALICIA RIVERA MORALES
Vocal	DR. ARMANDO RUIZ BADILLO
Suplente 1	DR. LUIS GABRIEL ARANGO PINTO
Suplente 2	DRA. ROSANA VERONICA TURCOTT

Con fundamento al acuerdo tomado por los sínodos y de la egresada, se determina la fecha de examen para:

el jueves 07 de noviembre de 2024 a las 1:00 pm
EXAMEN PRESENCIAL

Atentamente
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

MIGUEL ANGEL VERTIZ GALVAN
COORDINADOR DE POSGRADO

Cadena Original:
[[316]2024-10-24 12:03:46[092]220927031[POR]TILLO VILLAVICENCIO JENNIFER[D]M[AESTRÍA EN DESARROLLO EDUCATIVO]3[F]3[3]VALORACIÓN DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DESDE LA MIRADA ESTUDIANTIL EN REDES SOCIO DIGITALES[DRA.]ROSA VIRGINIA AGUILAR GARCIA[DRA.]ALICIA RIVERA MORALES[DR.]ARMANDO RUIZ BADILLO[DR.]LUIS GABRIEL ARANGO PINTO[DR.]ROSANA VERONICA TURCOTT[2024-11-07]13:00[1313]Q[O]wétkR2sM]]

Firma Electrónica:

b7ukvz3XuDVkqen9B8sUVfghFKUI9outCRZzznh6IkAYkFlugpJ90vfiKD8x0Tx4ekIDOK7tpesYaSqqlIHhCgAa0TODccK8dkmN7D4rMFP4IJ9Dfm6NXTKEcOIORJfAimGkSxXAU5MMIT3mXl7cp7co+epUUIPW073JohAnQO2D4QFjJOGekJFWTZ2gl+8qwfZNUwvOPsJFNs mmkXasNMEob4NA8smkn/iHOdfYR0nDvAUsSoGtnaq6aVyXUADgxoRlrckdk374JB/IngbJPlDkRQaJEHIZWLvW/xlQhjno5nWEW4N+Yvlg6zexCMp+PzMOXE dP74yi+29E33AsfK0Lnc5GHmNAvgZ0OAswyyqzdDVGJoyeVeJkBD60OCJ9sXxDOMKZFS6tr70Nztg07MPuiTHxyUdsHmsaWjGqynLWldXURh3gd9WQA+56F55BITK5nh2/T3MSH4UR+BSRRgSP2H/jjdRosOaih2SWybe1vXBYTZK+zxfLiL/vrsC/FwY2bse20nl7nqhTPg36dcSdlRO+6pplNI4s3g/O+/b3OwMi2HvrdJ/dvn5sfvfd09EjZi07AqMByqloi2AsHcQvEBcW8ArWTynNZ/NPnWKYUaifgmT6lgc7oYhw7k88GI9NbaJlvZ0/+tgYV5wkvPs/IME=

Fecha Sello:
2024-10-24 12:03:46





"El presente acto administrativo ha sido firmado mediante el uso de la firma electrónica avanzada del funcionario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de la resolución, de conformidad con los artículos 38, párrafos primero, fracción V, tercero, cuarto, quinto y sexto, y 17 D, tercero y décimo párrafos del Código Fiscal de la Federación. De conformidad con lo establecido en los artículos 17-I y 38, quinto y sexto párrafos del Código Fiscal de la Federación."



Para Raulo: hombre libre, cuidador y bondadoso.

Para Bruno, mi pequeño bebé.

Agradecimientos:

A mis padres, por enseñarme desde el primer día de la vida a observar el mundo.

A mis hermanos y hermana, por ser mis primeros compañeros.

A mi querido esposo por ser el pilar que sostiene mi existencia.

A mis suegros y cuñadas, por ser nuevas almas que alegran mis días.

A Valentina, por ser mi pequeña esperanza.

A mis amigas y amigos de la maestría, porque me enseñaron que puedo tener un equipo de acompañamiento y consuelo.

A mi querida asesora, la Dra. Alicia Rivera, por ser también maestra de vida.

A mis lectores: Dra. Virginia Aguilar, Dr. Armando Ruiz Badillo, Dr. Luis Arango, Mtra. Rosana Turcott, por poner orden a mi desorden.

A mis compañeros y maestros, pilares en mi formación.

Al CONAHCYT y a la UPN, por permitirme emprender esta aventura.

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo 1. El camino de la investigación.....	9
El mapa del camino: La etnografía digital.....	11
Observación: Primer instrumento etnográfico	16
Entrevistas: Segundo instrumento etnográfico.....	20
Capítulo 2. Evaluación del docente universitario	22
Evaluación docente a través de la opinión del estudiantado.	28
Evaluación docente en línea	30
Enfoques alternativos de evaluación de la docencia.....	33
Capítulo 3. El contexto del grupo de Facebook.....	38
Análisis genealógico: Una mirada desde los estudiantes.	41
<i>Ingreso al grupo de Facebook</i>	42
<i>Participación en las redes sociales</i>	45
<i>Experiencias online y offline</i>	50
<i>Prácticas docentes</i>	52
Capítulo 4. Valoración de la docencia de la Universidad Pedagógica Nacional.....	54
Valoración positiva.....	56
Valoración contradictoria con orientación a positiva	80
Valoración contradictoria con orientación negativa	86
Valoración negativa	97
Problemáticas detectadas.....	108
Violencia digital hacia los docentes.....	111
Capítulo 5. Propuesta de intervención “Foros de diálogo para la reflexión colectiva” .	113
Presentación del proyecto de intervención	113
Detección de necesidades	114
Enfoque teórico-metodológico de la propuesta de intervención	119
<i>Foros de diálogo</i>	121
<i>Discusión circular e interrogación</i>	122

Objetivo.....	123
Periodicidad	123
Destinatarios	123
Responsables.....	123
Modalidad de los foros.....	123
Programación.....	123
Seguimiento y evaluación de la propuesta	128
Conclusiones	130
Referencias	138
Anexos	143
<i>Guión de entrevista 1</i>	143
<i>Guión de entrevista 2</i>	144
<i>Guión de entrevista 3</i>	145

Introducción

El presente trabajo se centra en la valoración que hacen los estudiantes de los docentes universitarios. Mi interés por este tema surge a partir del servicio social como auxiliar de investigación, en el que tuve la oportunidad de realizar una revisión sobre la evaluación formal de la docencia en distintas instituciones de educación superior.

También se conjunta ver los comentarios de los estudiantes en las redes sociales digitales hacia la práctica docente. Conocer la percepción que tienen los estudiantes en este tipo de valoración, significa para mí comprender aquellas causas desconocidas que guían el proceso. Significa comprender lo que motiva a un estudiante a tomar decisión y dar un valor al proceso de enseñanza o de aprendizaje.

Quise concentrarme en la percepción de los alumnos al momento de valorar el proceso de enseñanza de sus profesores. Buscando nuevas formas de evaluación, y siguiendo algunos consejos, encontré que existen modelos alternativos de evaluación y aumentó aún más mi interés por saber cómo se desarrollan estos procesos.

Considero que indagar en cómo se estructuran los procesos alternativos de evaluación puede contribuir en la generación de nuevas estrategias evaluativas, desde perspectivas comprensivas que promuevan la mejora de la docencia. La implementación de procesos de evaluación en las instituciones, hasta ahora, se somete a procesos burocráticos en los cuales la docencia es una profesión que se evalúa cada semestre. Así lo refiere García Garduño (2008):

Ninguna otra profesión tan antigua y establecida como la docencia, se ha visto sometida a una evaluación constante de su desempeño profesional de manera tan burocrática y poco útil como la que se realiza a través de los estudiantes. Son los

estudiantes los que deciden si el profesor es suficientemente competente para recibir estímulo o ser considerado buen docente. (p.13).

Esta afirmación de Garduño la corroborarían las investigaciones dedicadas a estudiar los efectos de la evaluación docente en las diferentes instituciones de educación superior, las que se enfocan en recuperar la evaluación a partir de los estudiantes a través de “tácticas evaluativas y uso de los resultados de la evaluación de docentes universitarios en México” (Rivera, Amezcua y Comas, 2020); los autores afirman que:

En todos los casos se utilizan cuestionarios aplicados a los estudiantes, de manera electrónica o presencial, al finalizar el semestre escolar... la opinión que tienen los docentes acerca de este instrumento es que tiene grandes deficiencias... *(no es un instrumento objetivo que mida el desempeño real... se debe buscar una forma de obtener datos más reales, pues en muchas ocasiones los estudiantes contestan por cómo se llevan con el profesor (profesor UPIICSA). (Rivera, Amezcua y Comas, 2020; p. 103).*

Si bien, estos procesos evaluativos no expresan claramente cómo pueden contribuir al objetivo primordial de la evaluación que es mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, conocer su desarrollo y las implicaciones que conlleva en los estudiantes y en el profesorado podría ayudar a caracterizar otra esfera de la evaluación de la docencia. La referida a la valoración que llevan a cabo los estudiantes con sus pares en las redes socio digitales.

En las plataformas digitales que utilizan los universitarios para valorar informalmente a sus profesores destacan el uso de las redes sociales creadas para ello. Estos sitios en línea se caracterizan por ofrecer a los alumnos información sobre los profesores de las distintas universidades y escuelas de su estado/país.

La dinámica consiste en colocar el nombre de un profesor en específico, y así aparecerán diversos comentarios sobre la percepción de la docencia del profesor y la experiencia de los estudiantes en su clase. Otra forma, es hacer una publicación preguntando directamente por el profesor y los demás estudiantes responderán con sus experiencias.

Crovi (2016) expresa que:

La apropiación de la tecnología es un proceso socialmente situado, participativo que ocurre en un espacio socio histórico determinado y que modifica las prácticas culturales cotidianas. Así, apropiarse no hace referencia sólo a tener acceso a los recursos tecnológicos sino al dominio de lo técnico y el conocimiento que permite usarlos. (p.33).

Los estudiantes se apropian de la tecnología en sus prácticas cotidianas y lo escalan a diversas esferas de su vida, lo cual ya no conlleva una diferencia entre la pantalla y lo real, sino que lo tecnológico forma parte de su cultura, aunque no siempre de una forma crítica y si con una actuación poco informada.

Para hablar de cultura digital, primero hay que definir el concepto de cultura. Crovi (2016) menciona que uno de los conceptos más analizados en ciencias sociales es el de Clifford Geertz, el cual cuando se refiere a cultura habla de pauta de significados. (Crovi, 2016, p.36). Gilberto Jiménez (2005 citado en Crovi, 2016, p.33). define la cultura como el “conjunto complejo de signos, símbolos, normas, modelos, actitudes, valores y mentalidades a partir de las cuales los actores sociales confieren sentido a su entorno y construyen su identidad colectiva”.

La cibercultura se desarrolla juntamente con el crecimiento del ciberespacio, originado en infraestructuras materiales como las tecnologías de la información y la comunicación, redes de ordenadores y otros artefactos digitales, así como los

contenidos que esos recursos guarden y vehiculan. La cultura digital es material debido a que va más allá de los sistemas, prácticas con entornos y medios culturales simbólicos, como son los de información y comunicación. (Crovi, 2016, p.33)

Son numerosos los trabajos que “reportan cifras de acceso a las innovaciones tecnológicas, pero escasos aquellos que refieren condiciones de uso y apropiación” (Crovi, 2016, p.22). Desde el año 2011 se puede observar el auge de investigaciones de tesis sobre Facebook, que es la red social más usada.

Los trabajos son más bien descriptivos y aún no existe un vacío de conocimiento acerca de los procesos de apropiación, sobre los mecanismos por los cuales los jóvenes se relacionan con los teléfonos celulares, las tablets o ipads, o saber cómo interactúan y socializan en otro tipo de redes socio digitales. (Crovi, 2016, p.21).

La importancia de este trabajo de investigación *radica en que existen pocos estudios que se concentren en el tema de la cultura de la valoración del profesorado en contextos virtuales*, dado que es un término pocas veces definido. La mayoría de los estudios y procesos de evaluación se concentran en la evaluación del sistema formal y no formal en las instituciones, pero no hablan de cómo la juventud se apropia de la cultura digital para valorar la enseñanza que reciben en la universidad.

No obstante, es importante estudiar aquellos procesos de la vida cotidiana de los estudiantes que se llevan a cabo de manera digital y que inciden en su formación y aprendizaje. Considero que la valoración del profesorado en el grupo de Facebook, aunque se conciba como un proceso fuera del sistema formal de educación, puede influir de alguna manera en los procesos de aprendizaje de los sujetos que participan en ella. Otro punto que justifica este trabajo es que retoma la opinión y percepción de los estudiantes que participan en la valoración docente en las redes socio digitales.

Son todavía escasos los trabajos que “recurren a las expresiones juveniles para referir, en su propia voz las experiencias de uso y apropiación” (Crovi, 2016, p.22). En términos de Jesús Ibáñez (1979 citado en Crovi, 2016, p.22), aún “son pocos los estudios que buscan recuperar el sujeto y sus expresiones personales como bases para el diálogo que se establece al interpretar el fenómeno social”.

Por lo anterior, es importante recabar las percepciones que los propios jóvenes tienen de las redes socio digitales, así como de su impacto en las prácticas sociales y culturales personales. Finalmente, es importante contribuir al estudio de ambientes virtuales y de la cultura digital que en estos prevalece.

Se puede hablar de una cultura digital en la medida en que “se produce la incorporación de la digitalización a las prácticas sociales de los individuos” (Crovi, 2016, p.37). “Hay importancia en mirar tales prácticas, sistematizarlas y colocar al sujeto en una posición activa en la que se pronuncie acerca de ellas con el fin de ampliar la discusión sobre la cibercultura a partir de sus protagonistas” (Crovi, 2016, p.37).

Son innovadoras las investigaciones que utilizan metodologías como la indagación en línea sin precisar un espacio geográfico. En los años 2011 y 2012, se recurrió a estudios “focalizados en actividades del ciberespacio o espacio digital que emplean instrumentos cualitativos como ejes de toda la investigación” (Crovi, 2016, p.21). La psicología y las ciencias de la comunicación son las perspectivas desde las cuales se ha estudiado más la relación jóvenes-redes sociales digitales. “Se detectan también algunas aportaciones desde la sociología, los estudios culturales la educación o pedagogía y remedio a la antropología” (Crovi, 2016, p.21).

Sin embargo, “las aportaciones desde la educación y la pedagogía son escasas” (Crovi, 2016, p 22).

Si bien existen importantes avances en los últimos años al incorporar metodologías y temáticas novedosas como la utilización de etnografías digitales en línea o el abordaje del estudio de las redes sociales, todavía hay notables vacíos que serían oportunos llenar. (Crovi, 2016, p.22)

En las investigaciones sobre internet, al no estar en un trabajo de campo en un espacio geográfico delimitado, muchas veces el investigador será también responsable de configurar ese espacio. Este es el reto en este trabajo, configurar un campo que hasta hoy no ha sido estudiado. Se trata también de configurar una esfera de la evaluación que tampoco ha sido considerada en la literatura, la de la valoración del docente en grupos privados de Facebook creados por estudiantes.

En el capítulo 1 se muestra una visión detallada del proceso metodológico seguido en la investigación, destacando la importancia de la etnografía digital y la combinación de técnicas descriptivas y analíticas para comprender la valoración del profesorado universitario en un grupo de Facebook de estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional.

La metodología de la investigación se entiende en este trabajo como un trayecto que va desde lo filosófico hasta lo técnico procedimental, pasando por momentos de satisfacción y duda. Este capítulo se centra en describir ese trayecto.

El capítulo 2, expone un marco teórico sobre el estado actual de la evaluación del docente universitario. Reflexiona sobre la naturaleza de la evaluación docente y su aplicación en la vida cotidiana. Se discute el papel de la evaluación en la enseñanza, así como los desafíos y limitaciones de los enfoques tradicionales, como los cuestionarios estudiantiles y los programas de estímulos basados en la productividad académica.

Se plantea la necesidad de un enfoque más reflexivo y holístico en la evaluación docente, que reconozca la complejidad y diversidad de la profesión y promueva una mejora

basada en la retroalimentación y la reflexión crítica. Así mismo, aborda la evaluación docente desde diferentes perspectivas y explorando enfoques alternativos.

En el capítulo 3 se explora la dinámica de las redes sociales en el contexto universitario, particularmente enfocándose en cómo los estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional Ajusco utilizan Facebook para intercambiar información sobre profesores. A partir de un análisis genealógico de la participación estudiantil se revela cómo los estudiantes ingresan a estos grupos, principalmente por recomendación del algoritmo de Facebook o de sus compañeros.

Se discute cómo la participación se limita principalmente a la lectura selectiva de comentarios, con una preocupación por no afectar la reputación de los profesores. Se abordan las experiencias online y offline de los estudiantes durante la pandemia, destacando cómo los comentarios en redes sociales se vieron afectados por los cambios en la modalidad de enseñanza. Se discute cómo los comentarios en redes pueden reflejar desinformación, información maliciosa o errónea, y cómo esto puede afectar la percepción de los profesores.

En este apartado se describen las prácticas docentes que valoran los estudiantes, destacando la importancia de la empatía, la innovación pedagógica y el compromiso con el aprendizaje del estudiante. Se menciona la figura del "profesor barco" como aquel que otorga calificaciones altas sin exigir un verdadero esfuerzo académico.

El capítulo 4, presenta un análisis de los comentarios de estudiantes de la UPN Ajusco emitidos en el grupo de Facebook. Se clasifican los comentarios en cuatro categorías: valoración positiva, valoración contradictoria con orientación a positiva, valoración contradictoria con orientación a negativa y valoración negativa. A su vez cada tipo de valoración se divide en cuatro subcategorías: personalidad, percepción del docente, didáctica y recomendaciones para estudiantes. Estas subcategorías incluyen diversos rasgos como

etiquetas sobre el profesor/a, rasgos bien valorados, forma de enseñanza, recomendaciones para estudiantes, entre otras.

Como parte del análisis se retoma al modelo de evaluación cualitativa propuesto por Stake (2010). Dicho análisis se guía en los cuatro puntos clave para construir una plataforma de evaluación: experiencial, situacional, personalizada y diversa. Se puede observar que los estudiantes comparten sus experiencias con profesores, pero aún no se enfocan en exigir mejoras en la enseñanza. Además, se observa violencia digital hacia los docentes en algunos comentarios.

Se discuten limitaciones del grupo, como la falta de análisis sobre el aprendizaje o el desarrollo profesional del estudiantado, y se sugiere la necesidad de fomentar alfabetizaciones digitales y promover comunidades de trabajo profesional para mejorar la práctica docente. En general, se plantea la importancia de involucrar a los estudiantes en la evaluación docente de manera constructiva y colaborativa para impulsar mejoras significativas en la enseñanza.

Por último, en el capítulo 5 se propone una propuesta de intervención que promueva la reflexión colectiva y la participación del profesorado en su propio desarrollo profesional. Esta propuesta se basa en la identificación de necesidades a partir de las narrativas de los estudiantes y en la creación de foros de diálogo donde se discutan y aborden estas necesidades.

También presenta fundamentos teóricos y didácticos para respaldar la propuesta de intervención, incluyendo modelos alternativos de evaluación y estrategias de enseñanza que promuevan el aprendizaje colaborativo y reflexivo entre los docentes.

Finalmente, se plantea un plan de evaluación que incluye la autoevaluación del aprendizaje de los participantes y la propuesta por parte de los mismos docentes, para obtener retroalimentación y realizar ajustes si es necesario.

Capítulo 1. El camino de la investigación

Cuando me pregunté lo que era la metodología de la investigación, descubrí que no se trata de aquella cajita de provisiones que uno carga para resolver algún imprevisto. Entendí que más bien es un camino. Aunque planeado, es cambiante y lleno de toma de decisiones. Implica momentos llenos de satisfacción y alegría por lo que se encuentra, de oscuridad cuando llega la duda y de luz cuando llega el consejo que da nuevo sentido al trayecto. Es un camino solitario y en algunos momentos agobiante, cansado, pero al fin, un camino que decidimos seguir.

En este capítulo muestro el camino metodológico que se realizó para llevar a cabo la investigación que tiene como objetivo general caracterizar la valoración sobre la docencia que hacen los estudiantes en redes socio digitales, así como conocer la percepción de los actores educativos respecto a este proceso.

Para esto determiné los siguientes objetivos:

Objetivo general:

- Diseñar una propuesta de intervención fundamentada en las valoraciones al profesorado hechas por los y las estudiantes en las redes socio digitales.

Objetivos específicos:

- Caracterizar el proceso de valoración del profesorado que realizan estudiantes universitarios en redes socio digitales.
- Analizar el discurso de los estudiantes en la valoración que realizan del profesorado.

Para el cumplimiento de estos objetivos, configuré preguntas que guiaran todo el proceso de investigación:

Pregunta general:

- ¿Es posible diseñar una propuesta de intervención fundamentada en las valoraciones hechas por los estudiantes en las redes socio digitales?

Preguntas particulares:

- ¿Qué caracteriza el proceso de valoración del profesorado que realizan los estudiantes universitarios?
- ¿Cuál es el discurso de los estudiantes en la valoración que realizan del profesorado en redes socio digitales?

Una vez delimitadas las preguntas, comencé a construir el camino de la investigación, esto con el fin de contestar las interrogantes planteadas, pero también para generar un diagnóstico que me permitiera identificar aquellas necesidades y problemáticas que pudieran ser resueltas a través de una propuesta de intervención.

Recientemente, en una clase de investigación del COMIE, el Dr. Leonel Pérez Expósito (abril 12, 2023) explicó que la noción de metodología abarca un trayecto que va de lo filosófico a lo técnico procedimental. Serrano (2019) formula una perspectiva de trabajo de investigación en la que reivindica a las personas como sujetos que se empoderan para “producir saber, para construir nuevas prácticas y para buscar una nueva forma de denominar a su trabajo” (p.24).

¿Qué quiere decir esto? Siguiendo la fórmula de Serrano (2019), el camino de investigación tiene como punto de partida nuestro empoderamiento como sujetos productores de conocimiento, este es el detonador que nos impulsa a tomar el recorrido. Este

empoderamiento surge de una motivación epistemológica que posteriormente se convierte en nuestro compromiso. Esta motivación y este compromiso nos animan a iniciar la carrera.

Sin embargo, no basta solo con querer iniciar el camino, hay que llegar a la meta. Lograr una meta implica planear e intervenir. Cuando planeamos una ruta marcamos acciones que hay que cumplir si queremos llegar al final. Claro está que las acciones planeadas en un principio se pueden modificar según las adversidades del camino, pero, aun así, siempre traerá más seguridad llevar un mapa que el proseguir a la nada.

¿Cómo podemos comenzar a planear nuestro camino? Serrano (2019) propone dos formas de inicio de propuestas de intervención: La primera forma trata de la descripción de un caso, la segunda de la descripción de una trayectoria biográfica. Siguiendo esta propuesta, este trabajo se centrará en la descripción de un caso como forma de inicio de una propuesta de intervención.

La construcción de un caso desde la mirada de Serrano (2019) se trata de “describir algún acontecimiento, ... algún evento, algo que despierte interés” (p.30). Siguiendo con el autor, “para poder describir dicho acontecimiento hay que hacer uso de evidencias, mismas que se transforman en una historia con un principio y un fin” (p.30).

El caso toma lugar en “un contexto educativo donde los actores hacen «algo» con otros, con base en valores, principios estéticos e ideas de un bien en el uso de algún tipo de herramienta” (Serrano, 2019, p.30).

El mapa del camino: La etnografía digital

En la disciplina antropológica, la palabra etnografía se refiere a dos cosas, “una a la forma de proceder en la investigación de campo, y otra, al producto final de la investigación” (el texto en sí mismo) (Rockwell, 2009, p.18). Para este estudio se retoman las dos definiciones,

ya que, en primer lugar, se trata de un estudio etnográfico digital, que retoma los preceptos y características generales que guían la investigación etnográfica, y, en segundo lugar, porque dicho documento se trata de un texto etnográfico basado en la descripción, comprensión e interpretación de lo vivido en la comunidad. Una monografía, una memoria. Se procura hacer y escribir etnografía.

Hablemos primero de la etnografía como enfoque de investigación, o lo que yo llamo, el mapa de la investigación. “La etnografía se ha configurado como una práctica autónoma, que cuenta con sus propios conceptos de rigor. Permite estudiar procesos educativos difíciles de comprender por otras vías” (Rockwell, 2009, p.18).

La etnografía es básicamente una metodología interpretativa-descriptiva, fundamentada en la observación, la entrevista, la estancia prolongada del investigador y la recolección de documentos, cuya misión primordial es dar cuenta del conocimiento local a través de la reconstrucción interpretativa de las relaciones sociales, los saberes, y la “cultura” de determinado agrupamiento humano, institución o proceso social. (Levinson, Sandoval, Bertely, 2007, p. 825).

La etnografía más que una caja de instrumentos y técnicas de recolección de datos es un enfoque, una perspectiva. En esta, “se acumulan conocimientos sobre realidades sociales y culturales particulares, delimitadas en tiempo y espacio. Se le ha definido como una teoría de la descripción” (Rockwell, 2009, p.19).

¿Qué caracteriza el trabajo etnográfico?

Elsie Rockwell (2009), una autora que ha destacado por sus aportes a la etnografía educativa menciona cinco características de la etnografía:

Primera característica. La etnografía tiene su origen en la antropología. En los inicios de esta tradición el etnógrafo se pensaba como un cronista en un mundo que carecía de historia

escrita. Después, se concibió al etnógrafo como aquel que documenta lo no documentado de la realidad social, “en las sociedades modernas, lo no documentado es lo familiar, lo cotidiano, lo oculto, lo inconsciente” (Rockwell, 2009, p. 21).

En el enfoque de etnografía clásica, era común que el investigador se instalara de forma permanente en la comunidad que iba a estudiar, a describir. Después surgieron ideas en torno al papel que ocupa el etnógrafo en la comunidad, donde se veía necesario que el etnógrafo fuera parte de esta, y no solo describiera, sino que comprendiera los significados que subyacen detrás de las prácticas cotidianas.

Hoy, concretamente en esta investigación, nos encontramos frente a una comunidad virtual, a la que podemos acceder desde cualquier lugar y en cualquier momento a la comunidad, y de la que podemos ser parte si cumplimos con los requisitos que el grupo establece, en este caso, acceso a un perfil de internet y pertenecer a la Universidad Pedagógica Nacional, unidad Ajusco.

En este punto es necesario hacer la distinción sobre el tipo de etnografía que se lleva en este estudio. Lo digital transforma los límites temporales y geográficos a los que comúnmente se ve sometido el trabajo de campo etnográfico, permitiendo acceder a los registros y a las personas si se cuenta con conexión a internet (Hine, 2004)

Dado que este trabajo se sitúa en un grupo virtual, comencé a informarme sobre la etnografía virtual o etnografía digital. Comparte los mismos preceptos generales de la etnografía, la cual se concentra en describir. Se diferencia en que, en esta forma etnográfica, el investigador no tiene que plantarse en tiempo y espacio para comprender la cultura, puesto que lo digital permite acceder al grupo en cualquier momento y desde cualquier lugar.

Segunda característica, el etnógrafo escribe un determinado tipo de texto, una descripción. Expone los resultados de la investigación de manera descriptiva para “conservar la

riqueza de las relaciones particulares de la localidad en la que hizo el estudio” (Rockwell, 2009, p.21).

Tercera característica, es la centralidad del etnógrafo como sujeto social, y su experiencia directa, prolongada en una localidad. El referente empírico queda “configurado por las interacciones entre el investigador y los habitantes de la localidad” (Rockwell, 2009, p. 22).

Cuarta característica: Atención a los significados, el etnógrafo intenta comprender la visión de los nativos, por lo cual es esencial establecer una “colaboración estrecha con personas de la localidad, mantener apertura a sus maneras de comprender el mundo y respeto al valor de sus conocimientos” (Rockwell, 2009, p. 23).

Quinta característica: El antropólogo construye conocimiento. Uno de los principales debates es el problema de la relación entre teoría y la descripción. Por un lado, existe la pretensión de un “empirismo radical, que propone el acceso inmediato a la realidad. Por el otro lado, existe la pretensión contraria de tradición racionalista, la cual busca formular relaciones y definiciones teóricas precisas, previas a la observación del campo” (Rockwell, 2009, p. 24).

Por su lado Álvarez Cadavid (2009), explica que “la etnografía es ante todo una actividad de investigación de corte descriptivo que pretende estudiar la cultura de una comunidad. Desde su raíz etimológica, la palabra etnografía aludiría a la descripción de los pueblos, de su cultura” (Álvarez Cadavid, 2009, p.3).

Inicialmente se hacía etnografía para describir culturas exóticas. Hoy los estudios etnográficos tienen variadas direcciones, lo que se quiere es “comprender las múltiples culturas y grupos que hoy conviven en lugares y tiempos redefinidos por otras coordenadas espacio temporales” (Álvarez Cadavid, 2009, p.4).

En el caso de esta investigación, se hablará de grupos que no están situados físicamente en ningún lugar, que su presencia es digital, que sus “vínculos están mediados

tecnológicamente y que tienen otras formas expresivas que impulsan al investigador a encontrar otras maneras de abordar su estudio para conocer la denominada Cibercultura” (Álvarez Cadavid, 2009, p.4).

¿Cómo se organiza el trabajo etnográfico en internet?

La etnografía virtual es una opción metodológica para la investigación en entornos virtuales de aprendizaje. Álvarez Cadavid (2009) se centra en el estudio de los ambientes virtuales desde la opción etnográfica. Comienza con la siguiente idea “el estudio de los ambientes virtuales en el ámbito educativo plantea nuevos retos metodológicos. La metodología de la actualidad se enfrenta a una multitud de información que requiere de múltiples estrategias para su procesamiento” (Álvarez Cadavid, 2009, p.3).

Pink, Horst, Postill, Hjorth, Lewis y Tacchi (2016) expresan que cuando la etnografía pasa a ser digital reconoce a los medios digitales como parte de una etnografía que, implica el contacto directo con agentes humanos en el contexto de su vida diaria a través de los medios, es decir, un contacto mediado más que la presencia directa (p.19). Para estos autores, en la etnografía digital se puede observar qué hacen las personas siguiéndolas digitalmente. También, la etnografía digital permite al investigador participar en prácticas mediáticas sociales, lo cual implica “leer, sentir o comunicar de otras formas” (Pink, et al., 2016, p. 19).

Así mismo, Christine Hine (2004) citada en Álvarez Cadavid (2009, p.12) señala que la “etnografía en el campo virtual se concentra en lo que la gente hace con la tecnología”.

En primer lugar, para organizar el trabajo etnográfico en lo digital, es necesario definir “una unidad de observación en el universo de Internet” (Álvarez Cadavid, 2009, p.4). Para esta investigación seleccionaremos el grupo de Facebook llamado “Referencia de profesores UPN Ajusco”. Se toma a Internet como un espacio en dónde “se dan interacciones sociales y estas se asumen como válidas” (Álvarez Cadavid, 2009, p.5).

En segundo lugar, la autora plantea que el investigador, en este caso el etnógrafo digital, “deberá ser un usuario y saber desenvolverse en el manejo de los dispositivos tecnológicos y las formas o expresiones comunicativas que allí se pueden ejecutar” (Álvarez Cadavid, 2009, p.5). En este punto no tengo mayor problema, dado que soy usuario del grupo desde hace varios años, incluso he participado en algunas ocasiones.

En tercer lugar, se establece el estudio de la comunicación no verbal. Buena parte de la interacción en Internet es textual, “con lo cual se deja de lado la primacía de la oralidad dentro de los estudios etnográficos” (Álvarez Cadavid, 2009, p.5). Aunque se considera como unidad de análisis lo textual de los espacios de internet al abordar los comentarios escritos por estudiantes, también se retoma la oralidad a partir de entrevistas a informantes.

Dentro de la narración que hace Álvarez (2009) del texto de Hine (2004), retoma algunos puntos que pueden fundamentar mi camino metodológico: El primero, el uso de la observación (exploración) y segundo, la interacción con los informantes.

Observación: Primer instrumento etnográfico

Para poder caracterizar la valoración del profesorado en redes socio digitales se recurrirá al método etnográfico desde su enfoque descriptivo. Marcela Gutiérrez Quevedo (2011), afirma que:

A través de la observación es posible analizar los grupos humanos considerados en su particularidad, con el fin de describir sus instituciones y sus relaciones funcionales, y estudiar los procesos dinámicos por medio de los cuales cada individuo obra sobre su cultura y viceversa. Por medio de la observación se perciben tanto el contexto físico como el social, las interacciones formales e informales y las interpretaciones de los actores sociales. (Gutiérrez, 2011, p. 134).

Para los autores Rekalde, Vizcarra, y Macazaga (2014), a través de las notas de campo se registra aquello que se está observando, mediante los datos que se recogen en el campo durante el transcurso del estudio. “Dependiendo de cada contexto las notas de campo han sido construidas por los implicados en cada contexto”. (p.207).

Las notas de campo registraron la observación y el estudio de los grupos y plataformas digitales, que permitieron materializar el universo observado y que sirvieron para analizar el discurso de los estudiantes que valoran a sus profesores. A partir de estas notas, se prosiguió al enfoque interpretativo de la etnografía, para no realizar solo una descripción general, sino ahondar en razones.

La observación se realizó en dos fases, la primera de corte exploratorio con el fin de comprender las dinámicas del grupo de estudio. En la segunda fase se desarrollaron las notas de campo que permitieron tomar como datos de análisis los comentarios emitidos por los estudiantes en el grupo de Facebook.

En este proceso de observación, se seleccionaron 225 comentarios del grupo de Facebook “UPN referencias de profesores”. Para seleccionar los comentarios que serían sometidos a análisis se tomaron los siguientes criterios:

1. Comentarios sobre profesores que aparecen en publicaciones generales. Es decir, publicaciones en las que se piden referencias de profesores para cursos o materias, no comentarios que pide referencias sobre un profesor en específico.
2. Comentarios que contengan una descripción y no solo que escriban el nombre del profesor recomendado o no recomendado.
3. Profesores que al buscarlos tengan mínimo 15 comentarios de diferentes usuarios.

Durante el periodo de enero de 2023 a enero de 2024 al colocar en el buscador del grupo la palabra “recomendaciones” se seleccionaron aquellas publicaciones generales donde se pedían recomendaciones de docentes para cursar en algún semestre, turno, curso o materia. Se recopiló un listado que incluía los nombres de 61 docentes, 28 mujeres y 33 hombres.

Al hacer una exploración en el grupo, se encontró una publicación especial en la un estudiante pidió que escribieran en los comentarios a aquellos profesores que no recomendaban. Para contrastar, se retomó un listado con el nombre de 25 docentes de esta publicación, 20 mujeres y 5 hombres.

Después, se colocó en el buscador el nombre de cada uno de los 86 docentes incluidos en ambos listados y se contó cuantos comentarios con descripción amplia y de diferentes estudiantes tenían cada profesor y profesora.

Se seleccionaron a 15 docentes que incluían al menos 15 comentarios con una descripción de diferentes estudiantes. De los 15 docentes seleccionados, 7 fueron mujeres y 8 hombres. Una vez seleccionados, se realizó un cuadro por cada docente que incluía su nombre, licenciatura en la que da clases y los 15 comentarios que se encontraron sobre él o ella al colocar su nombre en el buscador del grupo.

Para la observación, se ha visto que, en el caso de internet, asociar textos a los contextos sociales en que fueron producidos es relativamente sencillo. (Hine, 2000). La distinción entre texto e interacción se hace borrosa: el material de análisis del discurso se basa en registros de las interacciones, así como en elaboraciones individuales (Hine, 2000).

Los comentarios se ubicaron en tres contextos según la fecha en la que fueron publicados: Antes de la pandemia, durante la pandemia y después de la pandemia. Una vez

recopilados los comentarios y ubicados contextualmente, se hizo un análisis de cada uno de ellos, con base en los datos de la Tabla 1.

Tabla 1.

Cuadro organizador de las notas de campo

# de docente	Nombre del docente			
Comentarios	Antes de la pandemia	Durante la pandemia	Después de la pandemia	Análisis del comentario
Comentario 1				
...				
Comentario 15				
Síntesis				

Fuente: Elaboración propia

Tras recopilar los comentarios, se realizó un análisis de cada uno. En dicho análisis se seleccionaron categorías empíricas de acuerdo con las recurrencias expresadas en los comentarios. Una vez analizados los 15 comentarios, se realizó una síntesis de todos ellos. Se colocaron las categorías seleccionadas de cada comentario junto los fragmentos del comentario que describen la categoría.

Profundizar el proceso de interpretación de los fenómenos que vamos observando requiere del “continuo oscilar entre la mirada de quien actúa y de la quien observa” (Dietz, 2017, p.232). Considero que, aunque tomo los comentarios de los estudiantes como texto de análisis, se seleccionaron categorías de interés por parte del investigador.

En la investigación etnográfica a la que pretendo llegar hay dos procesos reflexivos, no solo el mío como observadora, sino el de los actores sociales que también reflexionan acerca de su quehacer cotidiano. Estas dos reflexiones actúan en una doble hermenéutica (Dietz, 2017, p.252).

Para llegar a desarrollar esta doble hermenéutica, es necesario conseguir una etnografía doblemente reflexiva, “esta da un giro hacia la descolonización de la metodología

etnográfica al volverla colaborativa y reflexiva” (Dietz, 2017, p.252). Esta auto reflexividad del actor social tiene que ser asumida y enfrentada por una etnografía comprometida (Dietz, 2017, p.252).

Entrevistas: Segundo instrumento etnográfico

Hine (2004) propone invitar a los participantes de un estudio a acudir a una reunión cara a cara para garantizar cierta autenticidad por vía de la triangulación. Para recuperar la cotidianidad de los estudiantes realicé entrevistas narrativas entendidas como “formas de reflexión oral o escrita que utilizan la experiencia personal. Sirven para la reconstruir lo sucedido y para dar significado a lo vivido” (Bolívar, et. al, 2010).

Los relatos que la gente cuenta sobre su vida personal hablan de lo que hacen, sintieron, les sucedió o las consecuencias que ha tenido una acción. Además, funcionan como “un modo de conocimiento, ya que captan la riqueza y detalles de los significados en los asuntos humanos (motivaciones, sentimientos, deseos o propósitos), que no pueden ser expresados en definiciones, enunciados factuales o proposiciones abstractas, como hace el razonamiento lógico–formal” (Bolívar, et. al, p.10).

Para seleccionar a las personas que entrevisté, hice una publicación en el grupo de Facebook titulado “UPN AJUSCO REFERENCIAS DE PROFESORES” donde los estudiantes de licenciatura de la UPN Ajusco participan para dar referencias sobre los profesores a otros alumnos. Les pedí que, si alguien estaba interesado en participar como informante, reaccionara a mi publicación.

Recibí 13 reacciones, de las cuáles al contactarles por chat para agendar las entrevistas se concretaron solo 3. En este primer ciclo de entrevistas, participaron 2 estudiantes de licenciatura (una de pedagogía y otra de psicología educativa), y una egresada de la licenciatura en pedagogía. A solicitud de las participantes, una de las entrevistas se realizó de

manera presencial y las otras dos fueron a través de videollamada en la aplicación “Zoom”. Después de esto, se transcribieron las entrevistas y fueron sometidas a un proceso de análisis.

Para poder desarrollar el análisis de las narrativas contenidas en las entrevistas, recurrí al método denominado “Análisis genealógico” propuesto por Rita Angulo (2014), ya que este permite “entender el desarrollo curricular como un hecho social” (p.217).

Esta autora muestra cómo construyó el método de análisis genealógico. Angulo (2014), describe a partir de qué situaciones concretas se fueron construyendo estrategias metodológicas y con base en elementos teóricos. El supuesto de este documento es que “la teoría y la investigación de referentes empíricos concretos son indispensables para construir alternativas curriculares pertinentes” (Ángulo, 2014, p.218).

Esta teoría e investigación se contrasta con realidad de la universidad, dado que esta como identidad social, debe fijar posición desde la cotidianidad universitaria concedora de sus estudiantes, de las disciplinas científicas y las comunidades que les dan vida, de los problemas sociales y las comunidades que los viven. (Angulo, 2014, p.217).

Por lo tanto, el análisis genealógico permite contrastar la cotidianidad de los estudiantes con la teoría y la investigación, Además, el análisis genealógico permitió que las informantes revisaran aquellos acontecimientos y experiencias que no se habían planteado pero que, al traer a la luz, permiten analizar las prácticas docentes.

Capítulo 2. Evaluación del docente universitario

A lo largo de mi vida escolar la evaluación docente no me ha sido ajena. Desde pequeña escuchaba comentarios de mi familia sobre los profesores. Recuerdo que alguna vez mi abuelo me platicó que solo estudió tres años de primaria porque tuvo un mal maestro. Este los encerraba en el salón de clases mientras él se iba a divertir a la cantina.

Cuando “se dignaba a trabajar”, los ponía a escribir letras y números, que después borraba de la hoja para los niños escribieran otras cosas. Era niña, y no pregunté si era posible borrar las hojas para utilizarlas de nuevo.

Cuando estaba en la primaria, recuerdo que una profesora era el tema de conversación de las mamás cuando salíamos de la escuela. Parecía que nadie la quería, pues se expresan muy mal de ella habiendo niños presentes. Por otro lado, mis compañeros (de todos los niveles educativos), mostraron preferencia por ciertos profesores. Desde la infancia, pasando por la adolescencia, la juventud y hasta hoy, veía que los estudiantes mostraban respeto y admiración por aquellos docentes comprensibles y creativos al dar clase.

Escuché a los profesores hablar sobre si mismos y sobre sus colegas. Decían: “¿Cómo puedo hacerlo mejor?”, “Siento que hoy no logré conectar en clase”, “Me siento feliz por el logro del grupo”, “Creo que, si no ayudamos entre maestros, podemos hacerlo bien”.

Al pasar de los años me he encontrado con la evaluación docente en diferentes maneras. Primeramente, como persona que evalúa a mis profesores. Constantemente resolví cuestionarios hechos por la institución, otras veces, dejé un comentario escrito en un pedazo de papel en el escritorio del maestro.

Cuando fui profesora tenía que autoevaluarme constantemente para ver qué podía mejorar en las clases. Como auxiliar de investigación, tuve que revisar aquellas “Nuevas prácticas de evaluación docente” y seleccionar aquellas que fueran innovadoras. Sin embargo,

encontré que todo se trataba más o menos de lo mismo: Cuestionarios, portafolios de evidencias, experiencias reflexivas.

Una vez mientras me encontraba en clases, escuché algunos compañeros hablar sobre un grupo de Facebook en el que evaluaban a los profesores de la universidad. Esto llamó mi atención pues había escuchado de grupos en los que se daban anuncios importantes para la comunidad estudiantil o de páginas universitarias dedicadas a la difusión por parte de estudiantes, pero nunca de un grupo de evaluación.

Entré a ver qué es lo que pasaba ahí. Para empezar, tuve que solicitar el ingreso al grupo, pues se trata de un espacio privado. Resolví algunas preguntas que acreditaran que era estudiante. Una vez aprobada la solicitud, observé y observé. A través del recorrido por los comentarios, pude ver nombres de los algunos profesores que yo conocía. Debajo de su nombre estaban comentarios provenientes de diversos estudiantes. Estos comentarios contenían valoraciones respecto a la personalidad y practica de los profesores. Un solo profesor podía tener comentarios positivos y negativos.

Un profesor me preguntó si eso era evaluación, ya que solo se trataba de comentarios expresados en las redes sociales, ¿en qué podría beneficiar a la institución? No supe qué contestar. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de evaluación?

Según la RAE, el acto de evaluar implica 3 cosas:

1. Señalar el valor de algo
2. Estimar, apreciar, calcular el valor de algo.
3. Estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos (Real Academia Española, 2022, definición 1)

La mayor parte del tiempo en nuestras vidas estamos evaluando. Cuando ponemos un valor a nuestros objetos preciados, cuando calculamos costos de las cosas, cuando delimitamos las acciones de las personas, nuestra vida cotidiana es un acto de evaluación

constante. En el ámbito educativo, somos constantemente evaluados, ya sea por otros o por nosotros mismos.

Alguna vez leí el texto de la vida en las aulas de Jackson (1991). Inmediatamente llamó mi atención una porción del texto, en esta describía que “hay una evaluación centrada en las cualidades personales, y que puede proceder de cualquier persona. En este caso, los juicios de valor pueden comunicarse enseguida a la persona evaluada o por medio de intermediarios” (p.62).

Esta evaluación de las cualidades personales valora los siguientes aspectos: “la capacidad intelectual, el nivel de motivación y su contribución al mantenimiento de un aula bien regida” (Jackson, 1991, p. 63). Aunque Jackson (1991) considera esta evaluación desde un punto de vista del profesor que evalúa al estudiante, para este trabajo el enfoque se modifica hacia uno donde el estudiante evalúa las cualidades personales del profesor.

Todas las personas opinan sobre lo que debería ser la buena educación. Las familias tienen su ideal de lo que deberían recibir sus hijos en la escuela, la sociedad, los medios, el Estado. Todos participan en decir qué tan buena o que tan pobre es la educación, muchas veces sin llegar a un acuerdo. “Las personas tienen distintas ideas sobre la educación y sobre su calidad. Tienen ideas, muchas ideas, sobre cómo debe hacerse y para qué fines” (Stake y Visse, 2022, p. 37).

En esta idea del cómo debe ser la educación, el docente no se escapa, todos tienen un ideal de cómo debería ser el maestro que está a cargo de las generaciones jóvenes. En esta diversidad de concepciones sobre el deber ser, parece imposible crear un solo perfil que abarque al docente perfecto, no se le puede dar gusto a todo el mundo. Aunque no se puede conceptualizar un solo indicador del buen docente que englobe a todos los docentes, si se tiene la necesidad de señalar y reconocer lo que es una buena enseñanza (Stake y Visse, 2022).

Apreciar y señalar a la enseñanza, es un acto de evaluación, valoramos al docente. Sin embargo, como menciona Robert Stake (2022) aunque tenemos el derecho a reconocer lo que es una buena enseñanza, también tenemos la obligación de “buscar mejores formas de describirla y de reconocer las inevitables diferencias a la hora de reportarla. Tenemos la obligación de buscar indicadores de buena enseñanza, por burdos, simples que puedan ser estos” (Stake y Visse, 2022, p. 38).

Quizá el mayor problema que tiene la evaluación docente es la forma en la que busca los indicadores de buena enseñanza. Se ha visto que el mayor error de la evaluación es dar por sentado que “los elementos fáciles de medir serán indicadores satisfactorios, a diferencia de aquellos elementos difíciles de medir” (Stake y Visse, 2022, p.38).

“En los últimos cien años, se incluyó la evaluación de la enseñanza en un enfoque tecnológico basado en estándares para la administración escolar y el desarrollo profesional” (Stake y Visse, 2022, p. 47). En este enfoque hegemónico, la evaluación recae en la construcción de instrumentos psicométricos y en el desarrollo de técnicas estadísticas, siguiendo los principios propios de la ciencia positivista. “También predomina el interés por implantar instrumentos orientados a la prescripción y el control de agentes y procesos, mismos que recaen en compensación salarial” (Diaz Barriga, 2022, p. 132). Al respecto Rivera, Amezcua y Comas (2020), señalan que “los procesos de evaluación han sido descuidados en el diseño técnico, reflejan poca claridad en los criterios y finalidad. Esta evaluación carece de utilidad...” (Rivera, Amezcua y Comas, 2020; p. 104)

En esta orden de ideas Comas y Rivera (2020) afirman que:

La propuesta del gobierno federal de que la evaluación permitiera beneficios económicos a los salarios se convertirían en una palanca de cambio y en una multifuncionalidad académica con resultados de mayores productos académicos y

mayor número de citas en revistas especializadas, no parece ser el resultado de un beneficio significativo cuando observamos la no variación de procesos que afectan a la vida universitaria tales como deserción, permanencia... y una pesada burocracia preocupada más por la rendición de cuentas que por la mejora de los procesos educativos, a pesar de la exhibición institucional de indicadores de evaluación, los cuales no son apropiados ni reconocidos por la comunidad” (Comas y Rivera, 2020; p. 19).

Como ejemplo de estos programas el Programa Nacional de Superación del Personal Académico (Supera), el Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep, hoy Prodep) y el Programa de Estímulos al Personal Docente. Dichos programas se concibieron en paralelo al SNI, con la Secretaría de Educación Pública en colaboración con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (Buendía, et. al, 2017).

Comas y Rivera (2015) revisan el escenario donde el interés económico de los estímulos a la docencia afectó la evaluación de esta tarea y envolvió al trabajo docente “en un área donde participaban además de los intereses económicos, la importancia de ascender en el tabulador académico y poder optar así por otras posiciones de mayor nivel y jerarquía dentro de la institución universitaria” (Comas y Rivera, p.41)

Dicha propuesta de estímulos a la docencia “se centró en diferenciar la política salarial de los académicos a través de recompensas a su trabajo, otorgados previa evaluación” (Comas y Rivera, 2015, p.43). Estos programas de estímulos, “al ser evaluados en la mayoría de los casos en términos de productividad, han provocado que la objetividad, la crítica y el valor significativo de las funciones académicas se pierdan en el rango de puntos a obtener” (Comas y Rivera, 2015, p.47).

Los procesos de la evaluación por estímulos generaron “una cultura de evaluación depredadora en muchos sentidos, han desmantelado el trabajo de largo plazo y en colectivo y han introducido mecanismos mercantiles, competencia, simulación y auto certificación, lo que permite la sobrevivencia de prácticas y efectos no deseados”(Comas y Rivera, 2015, p.50).

Comas y Rivera (2015) hacen una crítica a la evaluación a través de programas de estímulos a la docencia, especifican que una evaluación debe llevar a la mejora de la institución:

Para que una evaluación sea objetiva y eficaz, los criterios y mecanismos deben ser coherentes con los objetivos, la misión y la visión de la institución, del programa, de la función o del fin, una educación de calidad, para que de esta manera los indicadores y criterios de evaluación puedan ser definidos correctamente, y la evaluación alcance el análisis esperado; en el mejor de los casos esta práctica conlleva a una mejora de la institución. (Comas y Rivera, 2015, p.47).

Así mismo, los autores creen que la evaluación debería estar orientada a la mejora de la práctica docente y consideran que dicha evaluación tendría que especificar particularidades de la docencia, “pues ésta no puede evaluarse por medio de una fórmula que implique solamente criterios de productividad, sino también definir diferentes marcos de referencia y estructurar tabuladores para su medición” (Comas y Rivera, 2015, p.47).

Los programas de estímulo deben separarse de la evaluación de la práctica docente y de las políticas salariales de los y las profesores/as. Hay que abogar por un proceso evaluativo que retroalimente la práctica de los y las docentes para la mejora educativa.

Aunado a esto, los estímulos no deberían de representar un gran impacto en el salario de los académicos. Esto solo provoca que los docentes se vean obligados a participar en

programas que califican la producción masiva de productos académicos, pero que no necesariamente valoran su contenido (Comas y Rivera, 2015).

Evaluación docente a través de la opinión del estudiantado.

García Garduño (2022) realiza un análisis histórico del desarrollo de la evaluación de la eficacia docente en Educación Superior a través de las escalas y cuestionarios. El autor afirma que, en las primeras etapas, “las escalas e instrumentos de evaluación fueron construidos con base en la personalidad de los docentes. Posteriormente, la evaluación de la eficacia se enfocó en los comportamientos del docente” (Garduño, 2022, p.86).

Así mismo, García Garduño (2022) plantea certitudes e incertitudes en la evaluación de la eficacia docente a través de escalas y cuestionarios. Como certitud más notable coloca que existe un consenso sobre cuáles son las dimensiones más relevantes de la eficacia docente, entre ellas menciona “la planeación y organización de la clase, la claridad y conocimiento de la materia y la calidad de la interacción” (p. 87).

Respecto a los cuestionarios de opinión estudiantil, se ha dicho que es un mecanismo para la evaluación docente universitaria. Aunque la investigación de varias décadas “confirma que los cuestionarios son confiables y consistentes a lo largo del tiempo” (García Garduño, 2022, p. 87), se ha visualizado que, en los cuestionarios aplicados a los estudiantes, “se evalúa y clasifica el tipo de persona, sin que tales evaluaciones ayuden a una mejor comprensión de los actores ni a mejorar el quehacer docente o lograr aprendizajes más significativos” (Diaz Barriga, 2022, p. 134).

En el discurso oficial que sustenta la evaluación de la docencia “se esgrime que su sentido es valorar si se está realizando adecuadamente la enseñanza en beneficio del estudiantado” (Diaz Barriga, 2003 como se citó en Diaz Barriga, 2022, p. 165). Sin embargo, la

realidad afirma que nada cambia. Los estudiantes contestan los cuestionarios de manera obligatoria y sin un proceso reflexivo sobre el beneficio que hayan obtenido de la docencia.

Aunque los resultados de aquellos cuestionarios sean mostrados a los docentes, no se ha observado mayor cambio en su enseñanza. “Las evaluaciones no han conducido a beneficiar a los docentes en cuanto a su profesionalización ni al estudiantado en cuanto a que reciban una mejor enseñanza” (Diaz Barriga, 2022, p.167).

Cuando se evalúa a la docencia nos presentamos con un problema fundamental: La complejidad, multidimensionalidad y heterogeneidad de la profesión docente (Diaz Barriga, 2022, p. 133). No estamos frente a un solo maestro.

En México la profesionalización docente tiene muchas formas, hay quienes se forman como docentes en las escuelas normales, hay otros que proceden de diversas disciplinas de formación inicial y después se insertan en el trabajo docente. “Hay un sinnúmero de contextos y situaciones, cuya diversidad es difícil de capturar un solo tipo de juicios y mediciones” (Diaz Barriga, 2022, p. 133).

Frente a este contexto, donde la evaluación docente es compleja y diversa, y se somete a políticas salariales y al control institucional mediante la opinión del estudiantado. En la segunda mitad del siglo XX comenzó a gestarse investigación crítica respecto a la evaluación educativa de corte positivista. En dicha literatura se plantea que “toda evaluación es un proceso de construcción de una parcela de la realidad educativa y que tiene un anclaje cultural y un interés político” (Diaz Barriga, 2022, p. 136).

Por esto no puede reducirse el proceso de evaluación a ítems fáciles de medir o a la producción masiva de investigación que permita al docente obtener una buena puntuación. Hay que retroceder a los principios de la evaluación que plantean un proceso en el que se recoge información para mejorar algún proceso.

Hay que ir más allá del discurso técnico y deconstruir el concepto de evaluación, la imposición que ha generado respecto al deber ser educativo y el énfasis en la aparente objetividad y neutralidad a la que suele apelar en su instrumentación. (Jiménez, 2019 como se citó en Diaz Barriga, 2022, p. 133).

En estas posturas críticas existen importantes teóricos e investigadores que “han hecho investigación sobre el profesorado, su pensamiento y acción, su trayecto profesional, los dilemas de su práctica y condiciones” (Diaz Barriga, 2022, p.133). Aunque parece que estas “investigaciones didácticas” (Leal, 2018, p.15) no han tenido impacto en las políticas de evaluación, si han dado pie a la construcción de modelos alternativos de evaluación de la docencia que se gestan desde lo instituyente en las prácticas y reflexiones en torno a este fenómeno.

Evaluación docente en línea

Al buscar en diversas bases de datos investigaciones sobre la evaluación docente en educación superior, se encontraron diversos estudios entre los que destacan los siguientes: “Desarrollo de cuestionarios de evaluación de la competencia docente en línea” (Luna y Hernández, 2020), En este estudio reportan el proceso de investigación que permitió desarrollar un cuestionario de evaluación formativa de la docencia en línea basada en la opinión de los estudiantes.

“Marco para evaluar las condiciones institucionales de la enseñanza en línea” (Luna, Ponce, Cordero y Cisneros-Cohernour, 2018), es una investigación que propone utilizar su marco propuesto para la autoevaluación de las condiciones institucionales que favorecen la calidad de la enseñanza en línea.

Otro estudio se enfoca en conocer el pensamiento del personal directivo y docente, así como del alumnado sobre la evaluación docente en una universidad privada de Guatemala

(Gálvez, Farren, Monterroso y Cruz, 2020). A través de un análisis de codificación emergente de comentarios se seleccionaron las categorías más importantes. Los resultados positivos arrojan que para los docentes la evaluación representa una oportunidad para crecer, se valora como positivo que la evaluación sea de manera anónima y en línea.

Al buscar investigaciones sobre la evaluación docente en línea por parte de los estudiantes, la mayoría de los trabajos se enfocaron en las siguientes temáticas: Percepción de estudiantes sobre la evaluación docente (Prieto, 2018; García, Trigueros y Rivera, 2015; Rivera Morales, Guajardo Espinoza, Macias Escobedo y Molina Arriaga, 2022).

Otro tema fue el de la evaluación docente en educación virtual (De Vries y Grijalva, 2023). Este último estudio analiza la educación virtual a partir de la evaluación docente que los estudiantes realizan semestralmente. Los resultados mostraron que el desempeño docente mejoró durante la pandemia.

Al agregar la categoría “Pandemia” en el buscador, se encontró un estudio sobre la evaluación del profesorado universitario en tiempos de pandemia a través de sistemas online de gestión de encuestas de satisfacción estudiantil (Román Mendoza, 2020).

En evaluaciones enfocadas en redes sociales, se retoma el trabajo de Chávez, García y Carrillo (2021). Los autores realizaron un estudio exploratorio en el que identifican el perfil del buen profesor en tiempos de pandemia. En esta investigación como estrategia metodológica se “observa la interacción estudiantil en redes sociales de los grupos de las licenciaturas en ingeniería en computación, ingeniería en telecomunicaciones e ingeniería eléctrica-electrónica” (p.3).

A la par, entrevistaron a un profesor para establecer una tipología de profesores. Finalmente, diseñaron un instrumento de recolección de datos que mantuviera los significantes recuperados de la observación en las redes sociales y profundizara en las percepciones del estudiantado sobre los docentes (Chávez et al., 2021, p.4-8). Considero esta investigación

como un referente metodológico, pues se concentra en recolectar las percepciones de los estudiantes respecto a sus profesores a través de la observación de las redes sociales.

Hasta este momento de la investigación, los estudios se concentraban en la evaluación formal del docente en las instituciones mediante cuestionarios o encuestas estudiantiles. Sin embargo, en algunos trabajos sobre la evaluación de la docencia en línea se plantean perspectivas cualitativas, en estas:

Se reconoce a la docencia como una actividad compleja y sistémica que no puede ser valorada de manera estandarizada. Se toma en consideración la singularidad de la enseñanza, cada profesor se desenvuelve a otra lógica en la formación y los procesos de evaluación y autoevaluación de los actores. (Díaz Barriga, et al., 2022, p. 282-283).

Díaz Barriga, Rivera y Arbesú (2022) al realizar una investigación sobre la evaluación docente en línea rescatan el trabajo de Pereira, Bonelli, Zimmer y Ebert (2020 como se citó en Díaz Barriga et al., 2022). Este trabajo destacó por realizar una evaluación formativa en la que se recupera al portafolio electrónico para evaluar el aprendizaje de los estudiantes y la labor de los docentes.

Las autoras afirman que el portafolio electrónico “ayuda a consolidar y profundizar el conocimiento sobre la relación enseñanza-aprendizaje, permitiendo una mayor comprensión de lo que se enseñó, cómo se enseñó, qué se aprendió y cómo se aprendió” (Díaz Barriga, et al., 2022, p. 250).

La tendencia en la evaluación en línea del profesorado muestra que esta sigue siendo una evaluación convencional, no existe una diferencia entre las evaluaciones docentes que se efectúan en modalidad presencial o modalidad virtual. Tampoco valoran el acto docente en contextos presenciales o contextos virtuales, sigue “enfocada en cuestionarios que reproducen un ideal docente, estandarizado, normativo, atemporal y eficientista, a pesar de su falta de sentido, sigue produciéndose en las universidades tanto si se trata de educación presencial como de educación virtual” (Díaz Barriga, Rivera y Arbesú, 2022, p. 250):

Las propuestas de evaluación de la docencia en la virtualidad tienden a replicar la elaboración de encuestas estudiantiles tal como se hace en educación presencial, prevaleciendo los métodos, instrumentos y procedimientos convencionales a los que se les hacen ajustes en términos relacionados con el mundo de la virtualidad. Esta situación merece ser cuestionada y replanteada. (Díaz Barriga, et al., 2022, p. 282).

Para superar las limitantes que hacen que una evaluación en línea sea igual que una evaluación en presencial, y que evalúa de igual manera el trabajo docente en línea y el trabajo docente en presencial, Díaz Barriga, Rivera y Arbesú proponen seguir una serie de recomendaciones.

En primer lugar, recomiendan incluir a los profesores y estudiantes en la toma de decisiones del sistema de evaluación que adopte la institución. Así mismo, hablan de la importancia de la institución, pues puede impartir cursos de formación considerando las necesidades de su profesorado y personalizar el sistema digitalizado de evaluación estudiantil. Cada contexto “cada docente, cada curso, cada programa, cada facultad, cada universidad, presentan características diferentes en su entorno y en su comunidad académica” (Díaz Barriga, et al., 2022, p. 278).

Por último, las autoras recomiendan a las instituciones generar nuevos mecanismos de evaluación docente en contextos virtuales utilizando la información obtenida por las encuestas de satisfacción estudiantil con el fin de mejorar la docencia y no para tomar decisiones de tipo administrativo (Díaz Barriga, et al., 2022, p. 278).

Enfoques alternativos de evaluación de la docencia

El presente apartado muestra aquellos enfoques alternativos que surgen desde la perspectiva crítica en paralelo al enfoque positivista y técnico de la evaluación. La mirada

alternativa plantea “diversos enfoques innovadores sustentados en el giro cualitativo, la investigación naturalista, la teoría crítica y la evaluación auténtica” (Diaz Barriga, 2022, p.86).

La perspectiva alternativa afirma que desde la hora y punto que se juzga el valor de algo o alguien, “debe reconocerse el papel de la interpretación humana y de la cualidad ético-moral de dicha actividad, debido a la responsabilidad que esto entraña” (Diaz Barriga, 2022, p.136). Involucrar lo humano y lo ético-moral en la evaluación “implica asumir que no todas las experiencias son buenas, ni toda educación es buena, pero lo bueno y lo malo por igual constituyen la educación, y la enseñanza también es una mezcla de lo bueno y lo malo” (Stake y Visse, 2022, p. 40).

Juzgar la calidad de la enseñanza basándose en enfoques alternativos significa que:

El evaluador interpretará las manifestaciones de la enseñanza en términos de lo que se reconoce como bondad en las labores humanas y las relaciones personales. También significa que los evaluadores de la enseñanza reflexionarán sobre sus propias observaciones y análisis para encontrar la armonía con los valores humanistas. (Stake y Visse, 2022, p.43)

Un enfoque alternativo es la evaluación humanista que plantean Stake y Visse (2022). En esta no solo evalúan a los profesores o a la enseñanza, sino que también contempla lo que significa ser humano en un salón de clases, en compañía con otros. Lo que a esta evaluación interesa es:

Saber lo que significa para los docentes ir más allá de su experiencia y establecer una conexión con sus alumnos. Saber cómo se sienten, cómo son movidos, apelados y tocados por lo que ocurre en sus mentes, en sus corazones y en sus vidas (Stake y Visse, 2022, p. 44).

Las autoras Rivera y Arbesú (2022), realizaron un estudio en el que muestran propuestas alternativas de evaluación de la docencia. A través de la exposición, muestran propuestas de grupos de trabajo e investigación de educación superior aplicadas en escenarios reales. Las autoras afirman que en las evaluaciones alternativas de estos escenarios de la academia “se escuchan voces que cuestionan políticas evaluativas, conminan al evaluado a una confrontación con el mismo, con los demás, con las instituciones y con la sociedad en su conjunto” (Rivera y Arbesú, 2022, p.182).

Las diferentes propuestas conciben una forma de evaluación en la que el objetivo es lograr un progresivo perfeccionamiento del docente como persona y como profesional (Stenhouse, 1981 como se citó en Rivera y Arbesú, 2022). Retoman también a la evaluación participativa, la cual requiere del acuerdo y de la negociación política (Fortes et al., 2022 como se citó en Rivera y Arbesú, 2022).

Así mismo, retoman la evaluación de pares o coevaluación propuesta por González y González (2014 como se citó en Rivera y Arbesú, 2022), la cual concibe a la evaluación como una dinámica flexible que facilita una evaluación compartida y corresponsable desde una perspectiva crítica.

Otro concepto de evaluación que recuperan estas evaluaciones alternativas es el de Stufflebeam et al, (1971 como se citó en Rivera y Arbesú, 2022), el cual se focaliza en el desarrollo personal del docente y su crecimiento profesional. “Se trata de una evaluación formativa que sirve para identificar qué se puede mejorar y qué acciones deberá emprender para hacerlo. Busca que el docente pueda reflexionar sobre su desempeño en el aula” (Rivera y Arbesú, 2022, p.184).

A su vez, Rivera (2010) y Loera et al. (2006) como se citaron en Rivera y Arbesú (2022) proponen la evaluación denominada “Practica realista”, la cual da prioridad al mejoramiento de las intervenciones sociales antes que a la simple medición de los procesos evaluados.

En las propuestas alternativas analizadas por las autoras, se observa una tendencia a la evaluación formativa, reflexiva, participativa, entre pares, democrática. A su vez, “se recurre a la co y autoevaluación con miras a la mejora de la docencia, dan voz a los protagonistas, se revela el ascenso de la investigación e intervención en los escenarios, por sobre el control y la administración de la evaluación con fines de contratación, permanencia y costo beneficio” (Rivera y Arbesú, 2022, p. 185-186)

El fin de las alternativas de evaluación es la “motivación la mejora de la docencia, a través de la reflexión y la participación democrática, la que encuentra su razón en los personajes, en su voz, en su sentipensar” (Rivera y Arbesú, 2022, p. 189). Con el fin de concretar el propósito de crear evaluaciones que conlleven a la mejora de la docencia, existieron proyectos en distintas universidades que utilizaron diversos métodos para analizar la calidad de la enseñanza y el estudio de las prácticas educativas.

En la investigación de Rivera y Arbesú (2022), se encontraron las siguientes estrategias recurrentes: Talleres para la evaluación de pares y coevaluación, así como talleres para la capacitación y simulación para llevar a cabo procesos de evaluación, evaluaciones por colegas o pares, uso de la etnografía para la reflexión y la mejora, ciclos de debates sobre la evaluación institucional, análisis de la práctica pedagógica desde la perspectiva inductiva a través del video y la reflexión colectiva que culminó con tres propuestas de evaluación diseñadas por el profesorado para mejorar la docencia (Rivera y Arbesú, 2022, p. 192-193).

Así mismo, estas estrategias alternativas de evaluación utilizan técnicas e instrumentos en las que predomina el enfoque cualitativo, entre estas se encuentran los consentimientos

informados, la observación participante, encuestas a estudiantes posteriores a la observación de clases, cuestionarios a docentes, formato de autoevaluación del profesor, entrevistas, video filmación, formato de autorregistro de clase, formato para consignar las buenas prácticas y aplicar mejoras, y los grupos focales (Rivera y Arbesú, 2022, p.196-198).

Estos enfoques alternativos en evaluación de la docencia utilizan una nueva forma creativa de evaluar. Se caracteriza por reunir datos, pero no para cuantificar, sino para ver y escuchar nuevas anécdotas que permitan el perfeccionamiento. “Construyen historias en conjunto, en las que recrean su experiencia no con el fin de convencer al lector, ni el de hacer que todos los datos coincidan, sino con el asunto de expresar las ambigüedades que se viven en las aulas” (Stake y Visse, 2022).

Capítulo 3. El contexto del grupo de Facebook

Álvarez Cadavid (2009) plantea la diferencia entre el espacio y el lugar. La autora piensa al internet como un espacio y no como un lugar, ya que “es lo suficientemente amplio y lo insuficientemente delimitado” (p.9). También representa al Internet como un mar para navegar que, aunque puede verse como un gran espacio abierto, está compuesto de lugares.

Dentro del espacio de Internet existen lugares que contienen algo de nosotros. Para poder llegar a estos lugares, basta con tener un dispositivo digital. Si alguien me preguntara ¿Dónde se encuentran? Contestaría que, en todos lados, es relativamente omnipresente. Trasciende las barreras de tiempo y espacio geográfico. No importa en qué momento quieras contactarlo ni desde dónde, siempre estará listo para ti.

En este mundo digital, se localizan las redes sociales. Estas son los puntos de encuentro entre las personas que acceden al mundo digital. Olmedo Neri (2020) describe las redes sociales como “espacios de interacción donde se replican y amplifican las redes sociales del plano real al mundo virtual” (p. 79). En estos espacios, las personas publican todo tiempo de información que les permite compartir con los demás algo relevante para ellos.

Las redes sociales han permitido la construcción de una cultura digital, a través de la cual se han creado nuevos símbolos, normas, sanciones, valores, lenguajes, que se aprenden y comparten. Basta con crear un perfil en las redes sociales para poder participar de esta cultura.

Las redes socio digitales son consideradas actualmente “un nuevo vehículo de expresión, pero también de organización, siempre a partir de procesos de interacción situados en una realidad material concreta, no exenta de diferencias como las que marcan las brechas digitales y cognitivas” (Crovi, 2016, p.23). “La base comunicativa en la que se fundamentan

buena parte de las redes socio digitales permite que se generen espacios de interacción social donde se replican y amplifican las redes sociales del plano real concreto al mundo virtual” (Olmedo Neri, 2020, p. 79).

Hütt Herrera (2012) define a las redes socio digitales como el “espacio creado virtualmente para facilitar la interacción entre personas” (p.123). Couldry y Kalliniko (2018, p. 151 como se citó en Olmedo Neri, 2020, p. 80) afirman que, desde el punto de vista social, “las redes socio digitales se sienten como ‘espacios’ donde podemos encontrarnos con otros”.

De acuerdo con Boyd y Ellison (2007 como se citó en Flores Cueto, Morán Corzo y Rodríguez Vila, 2009, p. 3), una red social se define como un servicio que permite a los individuos:

- Construir un perfil público o semipúblico dentro de un sistema delimitado.
- Articular una lista de otros usuarios con los que comparten una conexión.
- Ver y recorrer su lista de las conexiones y de las realizadas por otros

dentro del sistema (Flores Cueto, et al., 2009, p. 3)

Según Celaya (2008 como se citó en Hütt Herrera, 2012, p. 123-124), existen tres clasificaciones principales de redes sociales digitales:

1. Redes profesionales: “Permiten desarrollar una amplia lista de contactos profesionales, tanto para intercambios comerciales como para la interacción y búsqueda de oportunidades entre personas. Normalmente, los usuarios que ingresan a estas redes incluyen una descripción de su curriculum vitae” (Hütt Herrera, 2012, p.123).

2. Redes generalistas: “Los usuarios que ingresan a este tipo de plataformas lo hacen con el fin de ponerse en contacto con personas cercanas y no

tan cercanas, para comunicarse, o bien para compartir música, videos, fotografías e información con un tinte más personal” (Hütt Herrera, 2012, p.123).

3. Redes especializadas: “Son redes sociales digitales especializadas en una determinada actividad social o económica, un deporte o una materia” (Hütt Herrera, 2012, p.124).

A partir de esta clasificación que realiza Celaya (2008 citado en Hütt Herrera, 2012, p. 123-124) podríamos afirmar que plataformas como Facebook, Twitter e Instagram serían consideradas redes generalistas. Como ejemplo de redes especializadas podríamos encontrar aquellas páginas web que se dedican a realizar evaluaciones de profesores, ya que los usuarios que participan en estas las utilizan único fin, como ejemplos los portales “My professors”, “RateMyProfessor” y “Rateyourprof”.

Las redes sociales han tenido una aceptación muy grande, dado que “han facilitado una vía extraordinaria para comunicarse de manera pública o privada, sin restricciones o censuras previas, con un costo muy bajo y con la posibilidad de tener una interacción prácticamente garantizada con todos los integrantes del entorno virtual del individuo” (Hütt Herrera, 2012, p. 125).

Por lo general, cuando se crea un perfil en las redes sociales se coloca el nombre con el que queremos ser conocidos. Algunos usuarios optan por colocar su nombre de nacimiento, otros más eligen su seudónimo, y en muchos casos, se inventan un nombre. También uno decide si coloca o no una imagen o fotografía.

Dado los problemas de seguridad que han afectado en las redes sociales, se ha recurrido a ocultar información que podrían robarnos y hacer mal uso de ella, como puede ser el lugar de residencia, lugar de trabajo, institución de estudios, fecha de nacimiento o número de teléfono. Sin embargo, cada usuario elige que información colocar en público y cual no.

Se ha visto que este espacio digital tiene un gran impacto en todas las instituciones de la vida social real, a diferencia de la virtualidad, la cual podría definirse como un mundo externo que se vive en las pantallas. Ejemplo de esta agencia de lo digital en la vida real es la educación.

Las redes sociales son utilizadas por los miembros de un sistema educativo para romper las barreras que las escuelas pudieran presentar. Gracias a las redes sociales es posible compartir información con personas de otro turno escolar, de otra licenciatura, otra escuela o hasta de otra generación.

Análisis genealógico: Una mirada desde los estudiantes.

Los estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) utilizan las redes sociales como parte de su proceso educativo. En la universidad se crean grupos en redes sociales para facilitar los canales de comunicación y expresión en su universidad.

El grupo de Facebook “UPN Ajusco referencias de profesores” es un grupo privado que fue creado el 2 de enero 2016 por estudiantes de la UPN y actualmente cuenta con 10 506 miembros. Dentro de las reglas del grupo, se establece que solo se aceptan a estudiantes de la UPN Ajusco, que no se puede publicar promociones, publicidad o spam, y que no se aceptan ventas de cualquier artículo.

El grupo se caracteriza por tener publicaciones de estudiantes que piden referencias sobre los profesores de la UPN Ajusco. Predomina la participación de estudiantes de las licenciaturas en Psicología educativa, Pedagogía y Administración educativa. El auge de participación se localiza antes del comienzo del semestre, que es cuando los estudiantes tienen que armar horarios y, por lo tanto, elegir profesores.

A partir de entrevistas a 3 estudiantes que participaron como informantes voluntarios, se realizó un análisis genealógico que permite observar parte de la participación de estudiantes en Facebook de este estudio. Tras la lectura de entrevistas, se realizó una selección de categorías o temas recurrentes mencionados, que son ingreso al grupo de Facebook, participación en redes sociales, experiencias en línea y fuera de línea y prácticas docentes.

Ingreso al grupo de Facebook

Las formas de ingresar a los grupos de Facebook que relatan las estudiantes son dos: La primera por recomendación del algoritmo y la segunda por recomendación de compañeros. El algoritmo de Facebook identifica los intereses y temas que los estudiantes buscan con más frecuencia y los direcciona mediante recomendaciones a otros sitios:

B: Fue porque primero me metí al grupo de “UPN para todos”, y ya de ahí me empezaron a salir sugerencias de más grupos. Entonces, me metí a ese (El de referencias de profesores) y al de UPN, al sitio oficial, al del movimiento, no, se llama “UPN Ajusco”, pero es el sitio oficial y también estoy en el de UPN violeta.

Las estudiantes comparten grupos que podrían interesar a sus compañeros y que sirven para mantener informada a la comunidad estudiantil.

R: Sí. En otra página publicaron el nombre de la página y, pues dije -ah, suena interesante, ¿no? -

M: Creo que me lo compartió una compañera que se llama L.

En las razones por las que ingresan al grupo relatan que entraron al grupo de referencias para opinar diferentes sobre los profesores para armar horarios en su próximo semestre.

R: Ah, porque podía tener las opiniones de diferentes personas sobre los profesores. Bueno, sobre cómo les había ido, qué experiencias habían tenido con diferentes profesores.

M: ... Ella (L) me lo compartió porque me dijo que hay un grupo donde dan referencias de los maestros, -para que antes de este entrar al otro semestre vayas viendo pues, que maestros quieres elegir-.

Sin embargo, las estudiantes resaltan que a la hora de armar un horario no solo se basan en las publicaciones del grupo, sino en que sus horarios se acomoden a la jornada laboral o que les permita tener clases seguidas, sin horas muertas.

B: En lo que más me fijo es en el horario, porque bueno, en semestres anteriores trabajaba. En las mañanas trabajaba, entonces pues, yo no podía tener un horario intermedio. No se acoplaba con mis horarios. Entonces, siempre y cuando fueran después de las 4:00 los horarios, es que yo elijo.

R: Me acuerdo al final (ya cuando tenía que escoger), que más que nada, elegía los profesores que quedaran bien en mi horario. O sea, que no me tuviera que esperar como 2 horas para poder entrar a su clase...

M: Por cuestiones del trabajo tengo que armarlo en función a como se acomoden mis clases, aunque no me guste tanto el maestro o algo así.

El proceso para entrar al grupo implica conocer la cotidianidad universitaria, sobre todo la estudiantil. El moderador del grupo de Facebook hace preguntas a los interesados en ingresar al grupo para verificar que se traten de estudiantes. A pesar de esto, se observa que el filtro de preguntas se puede resolver a partir de la mentira. Por lo cual, cualquier persona que conozca algo de la dinámica estudiantil (aunque no sea estudiante), puede ser participante del grupo.

B: Creo, o sea no sé si es privado, pero si te piden al inicio que digas por qué quieres entrar o en qué licenciatura estás. Hay ciertas reglas, y pues yo me

metí fingiendo que era una estudiante. No te puedes meter, te preguntan en qué carrera o en qué semestre, mentí que ya estaba en pedagogía.

A partir de esta categoría se puede determinar que los estudiantes ingresan en un primer momento a los grupos de Facebook con un fin: Obtener información. Las estudiantes relatan que lo hicieron antes de entrar a la universidad con tres motivos principales: Informarse sobre la oferta educativa, conocer la experiencia de otros estudiantes y obtener información respecto al examen de ingreso.

B: Yo lo busqué antes de ingresar a la licenciatura. Bueno, antes de hacer el examen para ver si podía encontrar información respecto al examen o a la experiencia de algunos otros estudiantes...

M: Cuando entré, pues primero la conocí porque me puse a investigar más sobre el tema. Estaba viendo qué carrera iba a estudiar.

Arguiñano (2020) expresa que las redes sociales son un “caladero de información de fácil acceso” (p.297). No solo por las publicaciones que las personas pueden realizar a cualquier hora del día y en cualquier momento. Las instituciones también se han apropiado de las redes y las utilizan para expandir la información oficial (López Meri, 2015, p. 122 como se citó en Arguiñano, 2020, p.301).

Así mismo, Moreno y Chieller (2014) afirman que el proceso de ingreso a la universidad puede resultar difícil para la juventud donde las redes sociales pueden resultar un apoyo:

Las redes sociales son un recurso para acompañar la llegada a una nueva cultura: la universitaria. Facilitan la interacción y la comunicación entre los alumnos ingresantes, el intercambio de experiencias y emociones en un ambiente conocido por ellos. Los grupos de Facebook podrían atenuar el paso por el tiempo de extrañamiento y de inseguridades que algunos alumnos presentan. (Moreno y Chieller, 2014, p. p.57).

Participación en las redes sociales

En todas estas actividades de nuestra vida cotidiana, la participación es un concepto que cobra importancia.

Es entendida como una forma de interacción entre individuos que comparten ideas y valores por medio de la cual se busca influir en el otro. El participar a través de diferentes redes y plataformas digitales permite que los jóvenes denoten diferentes modalidades de compromiso. (Castells, 2014; De-Ugarte, 2007 citado en González, et al., 2016, p.41).

Una de estas formas es el ciberactivismo en el cual los jóvenes “usan la tecnología, en especial Internet, para organizar actividades, discutir, compartir información, participar y expresar su descontento sobre temas con los que se identifican” (González, et al., 2016, p.41).

Al cuestionar a las estudiantes sobre su participación en el grupo de Facebook, se observó que esta participación se limita a leer. Esta lectura es selectiva, pues las estudiantes se enfocan en leer lo que es de su interés. Una de ellas reconoce que los comentarios en las redes sociales son subjetivos y no se deja llevar por la tendencia.

B: Pues, yo solamente leo. No escribo nada ni malo ni bueno. Me limitó, no escribí nada de los profesores. Eso que te comento, leo lo que para mí es importante (lo del acoso), porque pues, también siento que sí es muy subjetivo. Puede que a mí un maestro me haya encantado y diga -este maestro es lo mejor-. A lo mejor alguien por mi comentario entra con ese maestro y a esa persona no le gusta. Entonces, sí siento que no, que no le hallo mucho sentido.

Este ejercicio de lectura pasiva puede tener una razón: no afectar a los profesores desde un comentario.

R: De hecho, una vez intenté participar, pero no me animé porque dije -tal vez si por lo que yo diga, afecte al profesor o a la profesora-.

Los comentarios en las redes son la forma de expresión escrita mediante la cual los estudiantes ofrecen su experiencia, narran su historia. Las estudiantes son conscientes de que un comentario puede afectar la vida profesional del profesor. A su vez, puede causarles gusto o disgusto de acuerdo con el grado de coincidencia entre el comentario y la vida cotidiana.

R: Había muchos que me gustaban y otros que me disgustaban. Porque, tal vez, yo conocí a los profesores que ya había tomado clases con ellos, y lo que decían pues no era cierto. En algunas ocasiones ponían o comentaban cosas muy parecidas a lo que yo había vivido con esos profesores, por eso me gustaba, porque eran ciertas.

Se observa que las estudiantes dan validez a algún comentario según el grado de coincidencia con otros comentarios.

R: Si vi algunos comentarios...Pero no, simplemente los leía y a veces como que no lo creía cierto. En algunas ocasiones sí, porque muchos coincidían o había muchos comentarios que decían lo mismo (desde diferentes perspectivas o con diferentes palabras), pero sí decían lo mismo. Entonces, sí me entraba la espinita, como que ya son bastantes, y si me ponía a pensar en que pues, tal vez sí era cierto. Yo decía -Bueno, pues sí muchas coinciden, sí es cierto lo que están diciendo-.

El disgusto por algunos comentarios tiene algo en común: La falta de respeto. Las estudiantes expresan que algo que les molesta es que no se emitan comentarios desde el respeto, situación que fomenta el bullying hacia profesores y hacia estudiantes.

M: Pues que hubiera más respeto, también. Entre los integrantes, porque como te decía, muchos se burlan de las publicaciones de otro. Una vez me pasó que publiqué de manera anónima, y pues yo la verdad no consideré que fuera una publicación tonta y no la publicaron. Yo me quedé como de, changos, creo que no le dieron tanta relevancia mi publicación. Entonces creo que también se debería de

ver eso, no sé quién administre esa página, pero creo que sí debería de tener más importancia con ese tipo de temas.

El Bull ying es algo constantemente repetido en la narrativa de las estudiantes. Relatan que los comentarios emitidos en las redes sirven para difamar a los profesores. Uno de los temas de difamación más mencionados es el acoso.

R: Aparte de que se queda sin grupo, luego hasta de acosadores también los acusan. Entonces pues sí, ser muy honestos en esa parte.

Los comentarios sobre acoso, en algunas ocasiones pueden ser escritos con el fin de desprestigiar al profesor. También sirven como castigo o venganza hacia la figura docente.

R: En alguna ocasión, a uno de mis de mis maestros que tenía, lo habían acusado de acosador. Yo lo recuerdo que no era acosador, nunca vi que tuviera alguna mala intención con alguna de mis compañeras o conmigo (y eso que éramos muy poquitas). Más que nada fue porque el profesor era muy estricto, sus parámetros de evaluación eran muy estrictos también. Vi que varias de mis compañeras comentaron diciendo que era acosador, y que tenía sus preferidos, pero no era cierto.

Entrevistadora: De eso que mencionas que tus compañeras comentaron que era acosador y no era cierto, ¿supiste por parte de ellas que mentían o intuiste que mentían?

R: No, sí sabía. Yo estuve con ellas durante ese semestre, entonces yo vi cómo se desarrollaron durante ese semestre, y pues obviamente no entregaban tareas, no asistían a clases. Tal vez si entregaban las tareas, pero fuera del tiempo. El profesor ¿Cómo las evaluaba? O ¿Cómo les decía -entreguen sus tareas cuando quieran-?, entonces ella se lo tomaron muy personal. Como ya habían escuchado que ese profesor era acosador, de ahí se agarraron ellas para comentar que era acosador. Que yo hubiera visto que el profesor las acosara, les dijera algo, las viera

de alguna manera que ellas se pudieran sentir incómodas, pues nunca. Bueno, las veces que yo asistía a clases, (porque igual en algunas ocasiones falté) pero que yo recuerde, el profesor siempre fue muy centrado en su trabajo.

La forma de acoso que relatan las estudiantes no se refiere únicamente al acoso escolar, sino que se delimita al acoso sexual. Alonso, Martínez, Rodríguez y Carrera (2021), describen que el acoso sexual incluye un “amplio abanico de conductas de carácter sexual, no deseadas, ofensivas y amenazantes para la víctima, que pueden ir desde atención sexual no deseada, gestos y/o actitudes, hasta conductas verbales o físicas” (Nielsen et al., 2010 citado en Alonso, et al., 2021, p.2)

Los autores explican que las mujeres perciben más conductas como acoso, sean estas sexualmente explícitas frente a los hombres. “Las alumnas son quienes identifican un mayor número de comportamientos de acoso sexual severo frente a sus compañeros, quienes tienden a calificar estas situaciones como groserías” (Ferrer & Bosch, 2014 citado en Alonso, et al., 2021, p.2).

En las entrevistas realizadas, destaco el caso de “B”. Ella relata que el acoso sexual es algo que no tolera. Es un motivo para no elegir a algún profesor si lee en los comentarios que se le acusa de eso.

B: Porque, o sea, sí sé que hay profesores o profesoras con las que yo he evitaría meter materia. Si se comenta que son acosadores o acosadoras, porque se ha dado el caso también. O sea, si veo que una compañera o compañero pone que son acosadores definitivamente yo los descarto...Para que yo valore una opinión y diga -con ese maestro sí, o con ese maestro no-. Bueno, más que nada es si se ponen comentarios malos no hago mucho caso. El único comentario, como te digo, que haga que yo diga -definitivamente no-es que digan que el maestro o la maestra fueron acosadores, o son. Eso es lo único que me hace no elegir a ese maestro.

Ella considera que los comentarios pueden funcionar como una forma de prevenir a la comunidad estudiantil sobre casos de acoso.

B: Como te digo, en ese tema de, pues de prevenir, de prevención. Más que nada, porque la universidad en su mayoría somos mujeres y desafortunadamente vivimos, actualmente, mucha violencia, mucho acoso. Entonces, en ese sentido de prevención, si es bueno. O sea, si yo puedo prevenir que a una compañera la acosen, porque a mí ya me acosaron, pues obviamente lo voy a hacer.

¿Cómo lograr que los comentarios en redes sociales puedan convertirse en prevención? Los comentarios muchas veces pueden ser el ejemplo de un mal manejo de la información. La UNESCO (2020 citado en Almanza, 2021) muestra tres categorías documentadas del uso inadecuado de la información.

- Desinformación: “Información que es falsa y se distribuye de manera intencional para crear daño a una persona, grupo, organización o país”.
- Información maliciosa: “Información basada en la realidad que es usada para crear daño a una persona, grupo, organización o estado”.
- Información errónea: Información errónea, que no tiene como propósito o no fue creada para hacer daño o mala intención (Almanza, 2021, p.41).

Se podría decir que en los comentarios de los estudiantes estas tres categorías se ven reflejadas. Hay casos en los que los estudiantes comentan con la intención de dañar la imagen del profesor (Desinformación). Una de las estudiantes relata que sus compañeras se basaron en los comentarios de otros compañeros para mentir diciendo que el profesor era un acosador (información maliciosa). Finalmente, la información errónea se ve en los comentarios que, aunque no fueron escritos con una mala intención, pueden tener consecuencias malas sobre los profesores.

Para prevenir este mal uso de la información en los comentarios, lo importante que se debe contemplar no es solo el “uso de las redes sociales, sino sus efectos”. (Almanza, 2021, p.40).

Experiencias online y offline

Las estudiantes narran experiencias referidas a la educación en línea y a la educación presencial. En los tres casos, las estudiantes vivieron el encierro en pandemia y las formas en las que se transformó la enseñanza. “R” tuvo su último semestre en medio de la pandemia. “B” y “M”, entraron a la universidad en medio de la pandemia. Los comentarios en el grupo de Facebook también tuvieron influencia de dos contextos de educación: El Virtual y el presencial.

Los comentarios en la pandemia fueron menos, debido a que los alumnos no podían contrastar las diferencias entre lo que se escribía en el grupo de Facebook y lo que pasaba en el aula virtual. La presencia del profesor era de un modo menos visible. De forma presencial, los estudiantes pueden comparar con más detalle si aquello que se escribe en la red coincide con la realidad.

B: Sí, cuando fue en línea había menos comentarios respecto a los profesores, porque pues, prácticamente era muy parecido la forma en la que ellos pues evaluaban o ejercían. Ahora en presencial, pues ya te puedes dar cuenta de más características de los profesores, de su forma de evaluar o de su forma de enseñar. Entonces, eso ya da como más formas de que puedas hacer como un juicio de los profesores.

Al realizar un análisis de lo que las estudiantes narran respecto al cumplimiento de los comentarios (entre lo que se dice y lo que pasa en el aula), se deduce que dependerá del contenido. Si un comentario se enfoca en describir dinámicas del profesor como lo son: la

asistencia, la forma de evaluar, la forma de trabajar o sus actividades dentro de la universidad, por lo regular coincidirá el comentario con lo que hace el profesor.

R: Bueno, pues cuando iba a entrar tercer semestre había referencias sobre algunos profesores que estaban dentro del horario que yo quería. Entonces, pues había una maestra que estaban dando referencias sobre ella, y justamente esa maestra estaba dentro del horario. Vi que varios pusieron que solamente eran puras exposiciones, que no les gustaba su forma de cómo enseñaba, (porque en realidad no se aprendía nada). Al final, la evaluación la hacía como ella quería, y nunca nos decía con qué aspectos nos iba a evaluar. Pero, sí fue cierto, si fue cierto.

Sin embargo, cuando los comentarios se enfocan más en valorar al profesor desde lo afectivo (es decir, si a los estudiantes les agrada o no), los comentarios no siempre coincidirán con lo que se vive en el aula. También si los comentarios valoran formas de docencia no bien recibidas por la mayoría, los comentarios no coincidirán entre lo que dicen los estudiantes y lo que hace el profesor.

B: Pero, del otro maestro que te digo, (que igual no tiene muy buenas referencias), pues yo noto que sus clases son pesadas. Él habla mucho, o sea, como que da mucha información, muchísima información. Da las dos horas completas, no nos deja salir antes, no nos da receso. Entonces, pues es pesado, pero dentro de eso, hay mucha información. Tengo una compañera de las cuatro que estamos que, desde primer semestre lo ha elegido. A ella le gusta mucho como enseña, o sea es lo que te digo: para unos no es favorable y para otros, sí. Entonces, ella hasta le pregunta si va a seguir dando otras materias después de este semestre, porque quiere seguir con él, le gusta mucho su forma.

M: Fue en segundo semestre y en este último. Pedí sobre... es que no me acuerdo cómo se llama. Pero la mayoría dicen que depende de la perspectiva de cada quien. Y pues sí, ¿no?, tienen razón. Pero la verdad, por ejemplo, dos de mis

maestras de este semestre sí me arrepentí un poquito. No me gustó su forma de dar clase. Muchas decían que, si eran buenas maestras y todo, pero sin ofender, literalmente parece que estaban dando cátedra, nada más se la pasan hablando y ni siquiera revisábamos puntos importantes en la materia.

Prácticas docentes

Las alumnas describen docentes que en su experiencia fueron buenos profesores y docentes que no lo fueron, según su perspectiva. Caballero y Sime (2016) expresan que el propósito de identificar las características "buen o buena docente" desde las percepciones de estudiantes ha permitido reconocer rasgos en relación con el alumnado y con su profesión.

Según los relatos de las estudiantes, un buen profesor es amable, empático, comprensivo con sus alumnos, retroalimenta respetuosamente (no te hace sentir mal por decir algo), implementa estrategias didácticas innovadoras que van más allá de la cátedra. Planea actividades en las que los alumnos puedan participar libremente, no por obligación.

Los hallazgos cualitativos nos indican un perfil docente de compromiso con sus estudiantes, con una percepción positiva y actitud motivadora, y con una calidad afectiva en sus interacciones; así como, un personal con pasión por enseñar, con dominio sobre los contenidos y con dominio de la clase. (Caballero y Sime, 2016, p.15).

Respecto a la figura del mal profesor las estudiantes mencionan el concepto de "profesor barco". Chávez, García y Carrillo (2021) definen al profesor barco como aquel docente con quien aprobar la materia está asegurado sin importar la asistencia, cumplimiento de trabajos académicos ni dominio de conocimientos.

En las entrevistas las estudiantes expresan que, el profesor barco es el maestro que da a los alumnos calificaciones altas, sin importar la asistencia o el trabajo realizado en clase.

También expresan que es una de las razones por las cuales no elegirían a un profesor con esa referencia, pues consideran que no contribuye a su formación académica.

B: También, por ejemplo, hay veces que ponen mucho que los maestros son “barcos”: Que con ese maestro pasas súper fácil, que ni vas y te saca 10. A esos maestros también los evito. Realmente yo no quiero eso, yo estoy buscando aprender, no pasar nada más con 10, sin saber nada. Prefiero tener 7 y realmente saber algo, a pasar con 10 y no saber nada.

Otras características que en las entrevistas relatan sobre un “mal profesor” es el de aquella persona que se dirige irrespetuosamente hacia sus alumnos, los humilla, no permite que se expresen y no los retroalimenta. Provoca miedo en sus alumnos, causando en algunos casos que los estudiantes dejen de asistir a clase.

Las características que buscan las estudiantes entrevistadas en un profesor son las siguientes: aceptar los puntos de vista de cada alumno, que sea empático, dinámico, amable y comprensible. “El concepto de buen o buena docente es una construcción discursiva tensionada desde las perspectivas de los diferentes actores implicados en los procesos escolares” (Caballero y Sime, 2016).

El buen o buena docente es aquella persona que tiene un especial afecto y consideración por parte de la comunidad educativa y, en especial, del estudiantado. Incluso, muchos años después de que los jóvenes han concluido sus estudios, guardan gratos recuerdos de este tipo de docente, alojados en la memoria. (Caballero y Sime, 2016).

Capítulo 4. Valoración de la docencia de la Universidad Pedagógica Nacional

El presente capítulo muestra los resultados del análisis de los comentarios emitidos por estudiantes de la UPN Ajusco sobre la docencia. De acuerdo con las opiniones expresadas en los comentarios, se detectaron las siguientes categorías: *Valoración positiva, valoración contradictoria con orientación a positiva, valoración contradictoria con orientación a negativa, valoración negativa.*

Cada uno de los tipos de valoración (categorías) cuenta con cuatro subcategorías, las cuales son:

1. **Personalidad.** Incluye rasgos como: “Etiquetas sobre el profesor/a”, “Rasgos de la personalidad”.
2. **Percepción.** Incluye rasgos como: “Rasgos bien valorados”, “Rasgos bien valorados en línea”, “Rasgos mal valorados”, “Percepción sobre la clase”.
3. **Didáctica.** Incluye rasgos como: “Rasgos ideológicos”, “Enfoque teórico de adscripción”, “Forma de enseñanza”, “Forma de trabajo”, “Forma de trabajo en línea”, “Forma de evaluación”, “Forma de evaluación en línea”, “Preferencias del profesor”.
4. **Recomendaciones para estudiantes.** Incluye rasgos como: “Recomendaciones para estudiantes”, “Habilidades que el estudiante necesita para tomar el curso”, “Consideraciones para toma su curso”, “Razones por las que recomiendan el curso/profesor-a”, “Razones por las que no lo recomiendan”.

En la siguiente tabla se muestran los rasgos encontrados, agrupados en cada subcategoría según el tipo de valoración. Es común ver rasgos que se repiten en cada una de las categorías, aunque las cosas que expresan son diferentes.

Tabla 2.

Rasgos encontrados en las categorías y agrupados en subcategorías.

Categorías	Subcategorías	Rasgos
Valoración positiva	Personalidad	Etiquetas sobre el profesor Rasgos de la personalidad
	Percepción	Rasgos bien valorados Rasgos bien valorados en línea Rasgos mal valorados Percepción sobre la clase
	Didáctica	Rasgos ideológicos Enfoque teórico de adscripción Forma de enseñanza Forma de trabajo Forma de trabajo en línea Forma de evaluación Forma de evaluación en línea Preferencias del profesor
	Recomendaciones para estudiantes	Recomendaciones para estudiantes Habilidades que el estudiante necesita para tomar el curso Consideraciones para toma su curso Razones por las que recomiendan el curso/profesor-a Razones por las que no lo recomiendan
Valoración contradictoria con orientación a positiva	Personalidad	Etiquetas sobre el profesor Rasgos de la personalidad
	Percepción	Rasgos bien valorados Rasgos mal valorados Percepción sobre la clase
	Didáctica	Forma de trabajo Forma de trabajo en línea Forma de evaluación Preferencias del profesor
	Recomendaciones para estudiantes	Recomendaciones para estudiantes Consideraciones para toma su curso Razones por las que recomiendan el curso/profesor-a
Valoración contradictoria con orientación a negativa	Personalidad	Etiquetas sobre el profesor Rasgos de la personalidad
	Percepción	Rasgos bien valorados Rasgos mal valorados Rasgos mal valorados en línea Percepción sobre la clase
	Didáctica	Forma de trabajo Forma de trabajo en línea Forma de evaluación Preferencias del profesor
	Recomendaciones para estudiantes	Recomendaciones para estudiantes Habilidades que el estudiante necesita para tomar el curso Consideraciones para toma su curso Razones por las que no recomiendan el curso/profesor-a
Valoración negativa	Personalidad	Etiquetas sobre el profesor Rasgos de la personalidad
	Percepción	Rasgos bien valorados Rasgos mal valorados

		Percepción sobre la clase
	Didáctica	Forma de trabajo Actividades Forma de trabajo en línea Forma de evaluación Forma de evaluación en línea
	Recomendaciones para estudiantes	Recomendaciones para estudiantes Habilidades que el estudiante necesita para tomar el curso Consideraciones para toma su curso Razones por las que no recomiendan el curso/profesor-a

Fuente: Elaboración propia.

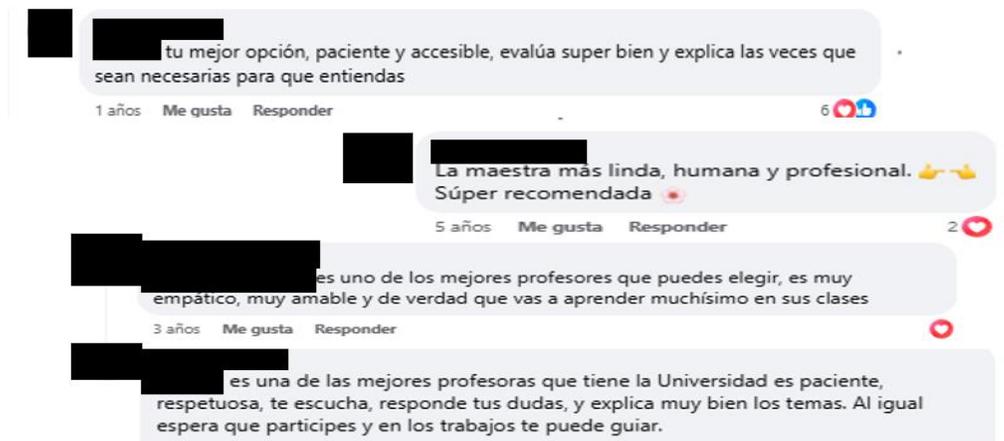
Valoración positiva

En una valoración positiva se utilizan adjetivos favorables para definir la **personalidad** del o la docente. En primer lugar, etiquetan a los docentes como “Excelente”, “Muy bueno/a o Bueno/a”. Destacan valores en los y las docentes que socialmente son bien reconocidos, como la paciencia, la amabilidad, la comprensión, la empatía, el respeto, el amor.

En cuanto al comportamiento, los comentarios expresan que a los estudiantes les gustan aquellos/as docentes que se dirigen con calma, accesibilidad, buena actitud, que son agradables, tranquilos/as, sencillos/as, relajados/as, flexibles. Respecto al campo profesional, definen a los docentes como personas inteligentes y muy profesionales, también señalan que los y las docentes son buenas personas, buenos seres humanos (Ver figura1).

Figura 1

Comentarios que definen la personalidad del docente valorado positivamente



Nota: Esta figura es un conjunto de capturas de pantalla de comentarios emitidos en el grupo de Facebook.

Percepción sobre el docente

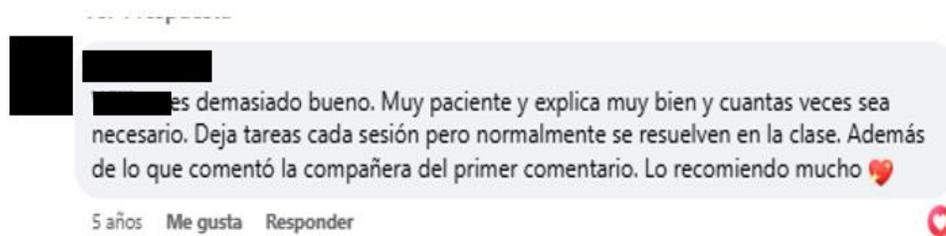
En la valoración positiva, la percepción sobre el docente se caracteriza por tener una cantidad mayor de rasgos bien valorados versus los mal valorados. En el análisis de la valoración positiva, se aprecia que en los comentarios se mencionan 63 rasgos bien valorados, a diferencia de los rasgos mal valorados, en los cuales se contabilizan solo 13 (Ver tabla 2).

Dentro de los rasgos bien valorados, destacan 4 puntos que los estudiantes recalcan como buenas acciones en sus profesores. El primer punto está enfocado a las habilidades de enseñanza y comunicación, el segundo se relaciona con la organización y la planificación, el tercero con la motivación y el apoyo emocional, y el cuarto, que hace énfasis en las competencias tecnológicas y de actualización.

Dentro de las habilidades de enseñanza, se enfatiza la forma de enseñanza explicativa. Los alumnos describen que las explicaciones de los y las docentes que más prefieren son aquellas que son claras. También mencionan que tienen gusto por aquellos docentes que explican las veces que sean necesarias y de diferentes formas, con mucha paciencia (Ver

figura 2). Aprecian que los y las docentes expliquen lo que no queda claro. Así mismo, consideran que la explicación es una forma de enseñar entendible y que, cuando los y las docentes explican, la clase se vuelve mejor.

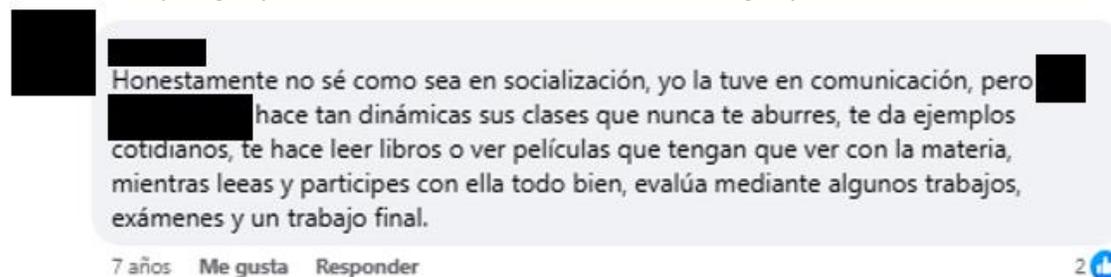
Figura 2.
Rasgos bien valorados en un docente



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario en el grupo de Facebook.

Otra forma de enseñanza mencionada es mediante ejemplos. En este caso mencionan que el o la docente logra vincular situaciones de la vida cotidiana con los temas que están revisando. Por ejemplo, los docentes vinculan la teoría con la práctica, relacionan la teoría con la vida real para que los estudiantes pongan en práctica lo aprendido y logren una mejor comprensión (Ver figura 3).

Figura 3
Comentario que ejemplifica la enseñanza mediante el uso de ejemplos



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario en el grupo de Facebook.

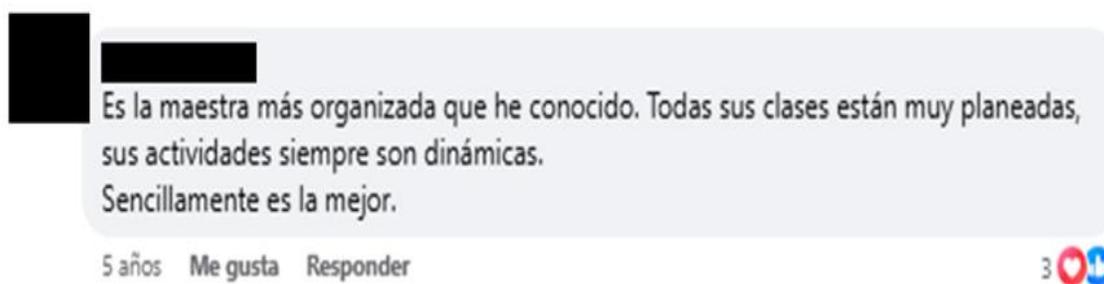
Dentro de este punto, también se mencionan la guía y el acompañamiento en el aprendizaje, el fomento de la convivencia grupal, el dejar que los estudiantes se expresen

libremente y participen en clase, el lograr que los estudiantes piensen más allá de lo ordinario y razonen sobre los temas, y que el o la docente motive al pensamiento crítico y promueva la autonomía en el proceso de aprendizaje.

Respecto a la organización y la planificación, los aspectos mencionados como relevantes en el trabajo del profesorado acentúan a un/a docente que organiza y estructura su enseñanza, que planea las clases y tiene todo el semestre organizado (Ver figura 4).

Figura 4

Comentario que muestra agrado por una docente organizada en su clase



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario en el grupo de Facebook.

Los estudiantes prefieren aquellos docentes que no demuestran estar improvisando y que tienen claros los procesos de evaluación del curso, subrayando en este aspecto la retroalimentación de los trabajos y la preparación para los exámenes. En cuanto a la planeación de las actividades, los estudiantes prefieren aquellas tareas que son sencillas y que no sobresaturan su proceso de formación.

Los estudiantes mencionan a los docentes que dan un espacio para conocer el estado anímico del grupo, que muestran apoyo y se interesan por el aprendizaje de sus estudiantes, que hacen la materia ligera y motivan a múltiples lecturas fuera y dentro de la clase, son flexibles, escuchan al grupo y promueven la autonomía de los estudiantes sin retirarles el apoyo.

Las competencias tecnológicas y de actualización, reflejan aquellos aspectos que se relacionan con el dominio de contenidos y el manejo de la información de su área de especialización. Los estudiantes detallan que son docentes que saben transmitir sus conocimientos y utilizar las plataformas tecnológicas efectivamente, que están actualizados en su campo y manejan datos históricos interesantes, siempre cuentan con actividades innovadoras para el desarrollo de la clase y posibilitan un mayor margen de interpretación para cualquier tema sobre educación. Añadiendo experiencias de enseñanza en línea, los estudiantes mencionan a los docentes que aclaran dudas cuando le escriben de forma personal y les apoya, y que contestan los correos que les envían.

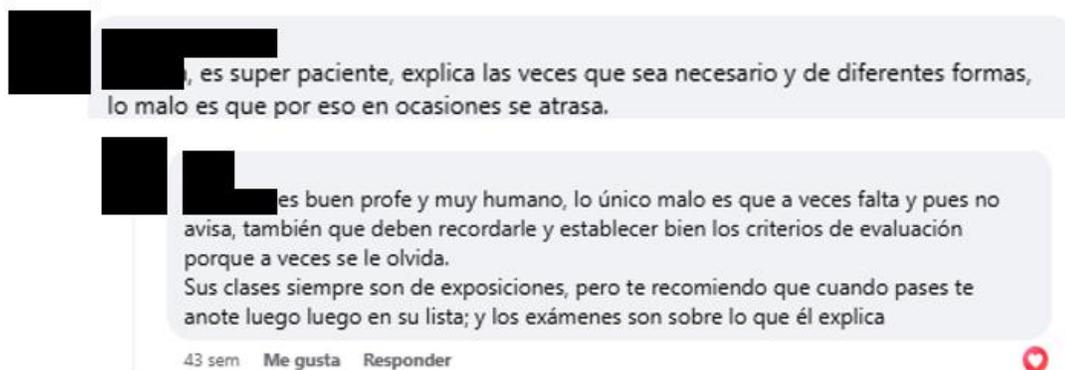
No existe la docencia perfecta, todas las personas en tanto humanos estamos expuestos a cometer errores e incluso contradicciones. Entre los rasgos mal valorados se observan contradicciones, pues se aluden problemas en la organización y planificación, dificultades en la comunicación, inconsistencias en las formas de evaluación y falta de claridad.

Para organizar los aspectos mencionados en los rasgos mal valorados, se crearon los siguientes puntos: Problemas en la organización y gestión de tiempo, inconsistencias en la evaluación y falta de claridad en los criterios, dificultades en la comunicación y presentación, y problemas en la planificación y enfoque pedagógico.

Problemas en la organización y gestión del tiempo. En este punto se encontraron aspectos relacionados con el atraso en el programa y el desarrollo del contenido, faltar mucho o faltar sin avisar, llegar tarde la mayoría de las clases y no dar la clase completa. En cuanto a las inconsistencias en la evaluación y falta de claridad en los criterios, los estudiantes mencionan que existen ocasiones en las que hay que recordarle al profesorado los criterios de evaluación porque a veces los olvidan (Ver figura 5).

Figura 5

Comentarios que muestran problemas con la organización y gestión del tiempo

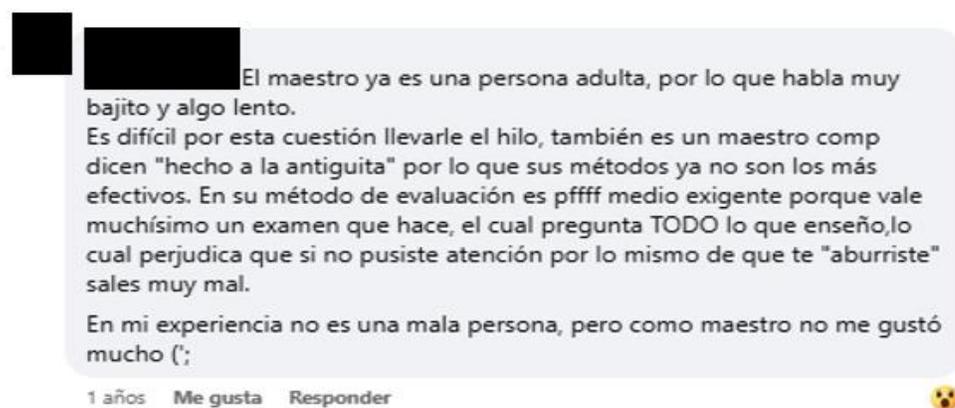


Nota: La figura contiene capturas de pantalla de comentarios emitidos en el grupo de Facebook.

En las dificultades en la comunicación y presentación, los estudiantes hablan sobre aquellas clases que les parecen aburridas debido a dos factores, el primero relacionado con las exposiciones que hacen otros estudiantes y que es una de las actividades mayormente mencionadas en las valoraciones, y el otro factor, que tiene que ver con la forma del habla del profesorado. Los estudiantes expresan que no les gusta que sus profesores hablen mucho sin hacer pausa, así mismo, asocian el estado de edad avanzada de algunos/as docentes con la velocidad y volumen de su voz (Ver figura 6).

Figura 6

Comentario que expresa un problema en la comunicación del docente asociado a la edad



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

Los problemas en la planificación y el enfoque pedagógico hacen mención sobre aquellos métodos de enseñanza que a los estudiantes ya no les parecen efectivos, enfatizando una enseñanza rígida y tradicionalista. A su vez, se expresa aquella preocupación que sienten los alumnos al ir a realizar prácticas o trabajo de campo sin que se les brinden bases de acción o sustento teórico. Otros aspectos mencionados son las lecturas muy extensas y el uso constante de la estrategia de trabajo en equipo.

La valoración de la docencia positiva también incluye una percepción sobre la clase. La clase puede entenderse como el encuentro educativo entre los estudiantes y profesores, en el que conviven a partir de un fin común, que en este caso es la formación en un área o conocimiento específico. En una valoración positiva, los estudiantes describen las clases como experiencias enriquecedoras y estimulantes, son clases amenas, dinámicas, entretenidas, la etiquetan como la mejor clase que tendrán.

En las clases se logra mantener un ambiente de interés y de atención, lo que provoca que el tiempo se pase muy rápido. Una de las fortalezas de las clases es su enfoque analítico, se trata de un espacio de reflexión respecto a los acontecimientos actuales del país donde se fomenta por parte del o la docente la discusión de los temas abordados.

También se mencionan clases divertidas, lo que a veces conlleva que se queden en lo superficial o no se abunde mucho en los temas. Sin embargo, las discusiones pueden ser digeribles para los estudiantes, lo que les facilita la comprensión. Aunque en este tipo de clase no se ahonde tanto en los temas, se logra cubrir el contenido de manera efectiva, evitando el cansancio o el aburrimiento.

Didáctica

En una valoración positiva los estudiantes mencionan dos puntos que destacan de los otros rasgos, tal es el caso del rasgo ideológico feminista y el modelo pedagógico constructivista (Vygotsky). Los estudiantes no explican a qué se refieren con ser feminista o con llevar a cabo una enseñanza constructivista basada en Vygotsky, sin embargo, expresan que es algo que les gusta del trabajo docente de algunos profesores.

En esta valoración, la forma de enseñanza se caracteriza por ser explicativa. Los y las docentes son capaces de explicar temas complicados de manera clara y fácil de entender, usando ejemplos prácticos para facilitar la comprensión de los estudiantes. La habilidad para explicar se refleja en la capacidad de hacer que los temas sean accesibles y comprensibles para todos.

En cuanto a contenidos específicos, en la enseñanza de hechos históricos, destaca aquella forma de enseñar que utiliza relatos históricos para contextualizar temas, son relatos platicados y que incluso en algunas ocasiones utiliza la técnica del chisme (así lo mencionan los estudiantes) para mantener un ambiente entretenido y agradable.

En la enseñanza de las matemáticas, los estudiantes destacan la capacidad de los y las docentes para resolver ejercicios planteados en el curso, lo que brinda una oportunidad adicional para aclarar dudas y asegurar que el grupo esté entendiendo correctamente el material proporcionado.

En la enseñanza de aspectos sociales y políticos, los y las docentes vinculan los temas del programa con acontecimientos actuales, y fomentan el debate y la reflexión crítica de los estudiantes. Además, utilizan ejemplos y casos que han experimentado en el ámbito escolar para enseñar de una forma más cercana y relevante para sus alumnos.

La enseñanza de los y las docentes es considerada perfecta por algunos de los estudiantes, ya que promueve la participación de la clase. Se destaca por ser mayormente explicativa, práctica y contextualizada. La forma de trabajo en la valoración positiva se desarrolla a partir de los siguientes puntos, la lectura, exposiciones de estudiantes, actividades y retroalimentación.

Para el desarrollo del curso, los y las docentes proporcionan lecturas relacionadas con los contenidos de la materia, incluyendo autores útiles para la carrera. Estas lecturas cubren el programa de estudios y se organizan de tal forma que los estudiantes sepan qué leer cada semana. Las lecturas se comentan en clase y se retroalimentan tanto por estudiantes como por docentes. La mayoría de los estudiantes refieren que las lecturas les parecen útiles y actualizadas, además de que complementan su proceso de aprendizaje.

Las exposiciones por parte de los estudiantes (ya sea en equipo o de manera individual), son una parte importante de la dinámica de la clase. En el desarrollo de las exposiciones de los estudiantes, los docentes agregan datos o preguntas para fomentar la participación. Para esta actividad en concreto, los estudiantes toman el papel activo de expositores mientras que los docentes guían y complementan la exposición. Además, las exposiciones funcionan como una actividad de apoyo al curso, y no como actividad recurrente.

En cuanto a otras actividades realizadas, destacan la incorporación de películas relacionadas con la materia. También se mencionan los cuestionarios o guías, los cuales brindan los docentes para que los estudiantes tengan un referente sobre lo más relevante para estudiar. La elaboración de ensayos es una actividad recurrente, en la que se aprecia la revisión constante para evaluar el progreso.

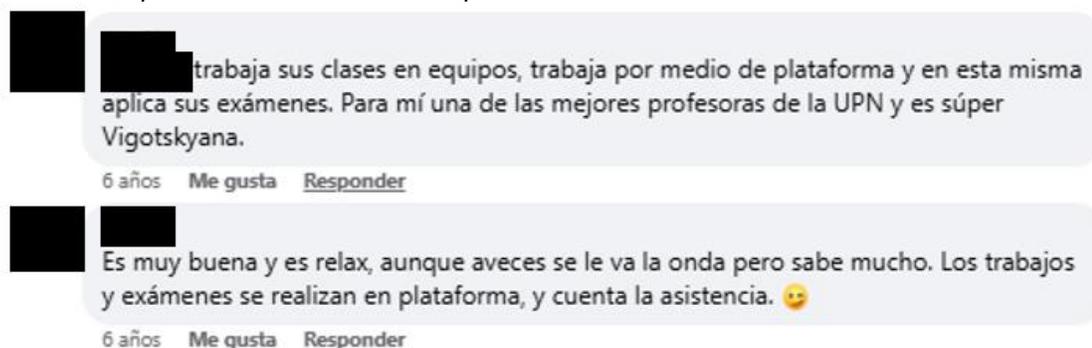
Para los estudiantes, los contenidos de las clases de esta valoración tienen una visión que favorece el desarrollo humano, donde la retroalimentación es un plus que contribuye para

que se aproveche al máximo cada sesión. Los docentes brindan recomendaciones para enriquecer el aprendizaje de los estudiantes.

Los estudiantes describen de una forma positiva la forma de trabajo de los docentes que trabajaron en línea ya sea como forma complementaria a un curso presencial o debido a la pandemia. En esta se relata que los profesores utilizan la plataforma de la universidad de manera efectiva para la gestión de actividades académicas. A través de esta plataforma, se envían actividades y tareas, las cuales deben entregarse en formato digital (Ver figura 7).

Figura 7

Comentarios que mencionan el uso de la plataforma de la universidad



Nota: La figura recopila capturas de pantalla de comentarios emitidos en el grupo de Facebook.

Mientras estuvo la pandemia, los estudiantes detallaron que tuvieron clases por Zoom y que duraban aproximadamente una hora. En las sesiones se hacían exposiciones por parte de los estudiantes, que retroalimentaban los docentes para garantizar la comprensión de los temas tratados.

En otros casos, los docentes mandaban el trabajo correspondiente a la semana, predominando el uso de lecturas y mapas conceptuales para el aprendizaje de contenidos. En cuanto a la comunicación destacan dos situaciones, la primera en la que se utilizaba la plataforma de Facebook como medio de comunicación en el que se mandaban lecturas, actividades a realizar y foros de discusión. No había clases sincrónicas de manera constante,

sin embargo, cuando se conectaban el docente explicaba de manera detallada y concreta lo que se estuviera revisando.

La segunda situación es valorada negativamente, en esta se describe que algunos profesores no contestaban los correos con dudas, ni brindaban asesorías o retroalimentación sobre el trabajo realizado por los estudiantes. No tuvieron una sola reunión sincrónica, los estudiantes creen que fue debido a la premura de trabajar en línea por la pandemia. Se puede observar que hay docentes que, aunque son bien valorados en lo presencial, presentan inconvenientes al trabajar de forma virtual.

La forma de evaluación del aprendizaje en la valoración positiva se describe a partir de tres componentes principales: los exámenes, los trabajos individuales y grupales, y el acompañamiento y retroalimentación.

Los exámenes pueden ser tanto individuales como colectivos, y por lo general se basan en el contenido visto en clase. Se aplican exámenes que permitan a los estudiantes comprender las causas de los acontecimientos y de los temas, en lugar de solo memorizar datos. A lo largo del curso se desarrollan varios exámenes y a veces se elimina o repite aquel en el que los estudiantes presenten menor calificación para ayudarles a obtener una mejor calificación.

En cuanto al trabajo individual y en equipo, los estudiantes completan tareas individuales como reportes de lectura, exposiciones y actividades por unidad. Además, participan en exposiciones en equipo sobre las lecturas del programa, con múltiples oportunidades de exponer a lo largo del semestre. También se fomenta la autoevaluación para que los estudiantes califiquen su propio trabajo.

En esta evaluación destaca el *acompañamiento* que brinda la docencia, ya que orienta y clarifica el proceso de aprendizaje y señalan cómo este será evaluado. Además, se otorga

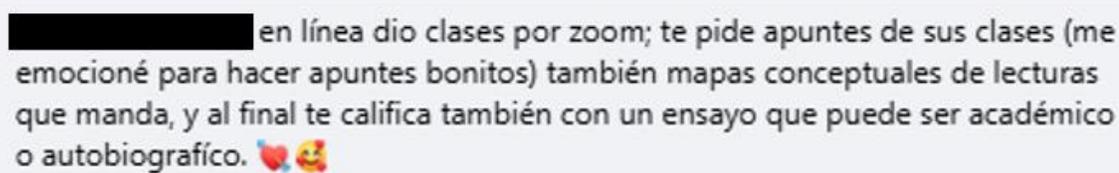
retroalimentación y monitorea el proceso de cada estudiante. La participación en clase y la asistencia se valoran con puntos extras, y se permite la reelaboración y entrega de trabajos para mejorar la calificación.

La forma de evaluar el aprendizaje a distancia se caracteriza el desarrollo de los siguientes aspectos: Trabajo digital, trabajo final creativo, participación, actividades en plataforma y exámenes en línea.

El trabajo digital de los estudiantes se realiza principalmente con mapas conceptuales, para los que utilizan sus apuntes y las lecturas vistas en el temario como guía. Además, otra actividad propuesta es la elaboración de apuntes digitales para facilitar la organización y accesibilidad a la información vista en las clases (Ver figura 8).

Figura 8

Comentario que describe la forma de trabajo en línea



en línea dio clases por zoom; te pide apuntes de sus clases (me emocioné para hacer apuntes bonitos) también mapas conceptuales de lecturas que manda, y al final te califica también con un ensayo que puede ser académico o autobiográfico. ❤️ 😊

Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

El trabajo final creativo consiste en la narración de un cuento que integre alguno de los acontecimientos y conceptos vistos en clase. La participación se valora a partir de las discusiones en clase y las actividades realizadas en la plataforma. Las actividades en la plataforma sirven para complementar las clases, y en algunos casos, como medio de aprendizaje de contenidos. Los exámenes se realizan en línea y por unidad temática, con dos oportunidades para presentarlos y otorgando la calificación más alta.

Esta valoración positiva que realizan los estudiantes sobre sus profesores permite rescatar aquellas preferencias que los docentes tienen respecto al desarrollo de la clase y al comportamiento de sus alumnos. En este caso, las preferencias que se mencionan se

caracterizan por su énfasis en la participación crítica y reflexiva de los estudiantes. Los docentes valoran que los estudiantes participen en clase y planteen preguntas que propicien el debate y la exploración de ideas.

Además, la docencia prefiere que los estudiantes expresen sus dudas. La puntualidad es un aspecto importante para los docentes. Así mismo, valoran que los estudiantes tomen apuntes durante sus clases y que entreguen tareas a tiempo. Los profesores tienen un interés por conocer a sus estudiantes, les importa el trabajo en grupo, la realización de tareas diarias. Algunos docentes no pasan lista, prefieren que los estudiantes asistan a clase por voluntad propia y por interés al contenido impartido.

Recomendaciones para estudiantes

En este rasgo se expresan aquellas cosas que conviene a los estudiantes llevar a cabo en el trabajo con algún profesor. Se tratan de consejos o recomendaciones que los estudiantes dan a otros estudiantes si van a tomar clase con algún docente.

Para detallar estas recomendaciones, se desarrollan los siguientes puntos:
Recomendaciones para estudiantes, habilidades que el estudiante necesita para tomar el curso, consideraciones para tomar el curso, razones por las que recomiendan el curso/profesor-a y razones por las que no lo recomiendan.

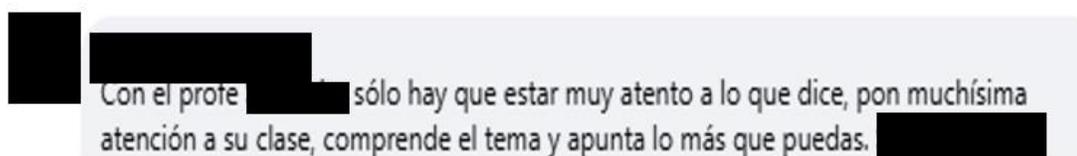
Los estudiantes recomiendan a sus compañeros llevar a cabo las siguientes cosas para tomar clase con los profesores valorados positivamente. En primer lugar, recomiendan tener un compromiso con la lectura, lo que para ellos implica dedicar tiempo a leer a profundidad los textos asignados antes de cada clase. Esto les permite participar en los ejercicios en equipo y entregar trabajos.

Así mismo, recomiendan priorizar las participaciones en clase, mencionan: “Si te gusta participar y contribuir al debate, tendrás mayores oportunidades de acreditar la materia con una buena nota, ya que la participación es un aspecto importante en la evaluación”. (Síntesis de comentarios respecto a la participación)

Otra de las recomendaciones consiste en poner atención en la clase y tomar apuntes. Los estudiantes mencionan que hay que prestar atención en clase y tomar notas detalladas de todo lo que el profesor menciona, especialmente las guías y los temas que podrían aparecer en los exámenes. La guía proporcionada por el profesor es una herramienta clave para prepararse de manera efectiva (Ver figura 9).

Figura 9

Consejos para tomar alguno de los cursos



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

En cuanto a la asistencia y la entrega de trabajos, los estudiantes recomiendan no faltar a clases y asegurarse de entregar todos los trabajos en tiempo y forma. Así mismo, proponen el ejercicio de anotar todo lo que se considere importante y así crear sus propias conclusiones a partir de la información proporcionada en clase y en los textos.

Para la preparación de exámenes, los estudiantes recomiendan estudiar lo suficiente revisando apuntes y repasando los materiales relevantes. Aconsejan mantener una actitud concentrada durante el estudio y evitar leer durante las exposiciones en clase para maximizar la comprensión.

La actitud respetuosa y colaborativa es otra recomendación, mencionan que hay que mantener una actitud respetuosa hacia los compañeros y el profesor. Además, para los

procesos de evaluación, aconsejan pedir que se anoten en la lista cuando expongan en clase y elegir cuidadosamente a los compañeros de equipo para los exámenes y trabajos, buscando una colaboración efectiva.

Recomiendan aclarar las dudas durante las clases o fuera de ellas, y si se desea obtener la calificación máxima, es necesario que el estudiante se esfuerce constantemente en su desempeño académico.

Entre las habilidades requeridas para que un estudiante tome curso con alguno de los profesores valorados positivamente destacan las relacionadas con el nivel de compromiso de los estudiantes. En estos cursos, se requiere un compromiso que implica dedicar tiempo tanto a las clases como a las lecturas asignadas. La dedicación en el estudio es fundamental para obtener un buen rendimiento académico. Es importante tener gusto por la lectura, ya que esto facilita el proceso de aprendizaje y la comprensión de los contenidos.

Además, se valora la capacidad de cuestionar y razonar, lo cual contribuye a un análisis crítico de la información y al desarrollo de habilidades de pensamiento crítico. Cumplir con las tareas asignadas es esencial para demostrar el compromiso y la responsabilidad académica.

La asistencia regular a clase es un requisito importante, ya que proporciona la oportunidad de participar activamente en las discusiones y actividades. Estudiar de manera adecuada para aprobar los exámenes es clave para alcanzar el éxito académico.

El estudiante debe prestar atención en clase, participar activamente en las actividades y saber trabajar en equipo, pues se considera son habilidades valoradas en el curso. Además, se fomenta el hábito de preguntar y aclarar dudas para fortalecer la comprensión de los temas tratados.

También se describen aquellas cosas que los estudiantes deben considerar, hasta cierto modo en forma de advertencia, para tomar un curso con algún profesor. Estas implican carga

de trabajo y tareas constantes, ya que el trabajo con estos docentes se caracteriza por tener un alto nivel de exigencia y dedicación. El profesor asigna mucho trabajo, lo que requiere disciplina y organización del estudiante para cumplir con las exigencias académicas.

Se habla de una presión constante y asistencia requerida, ya que, durante las clases, es probable que los estudiantes sientan presión debido a la cantidad de tareas y trabajos en clase. Sin embargo, mantenerse al día con las actividades y la asistencia constante puede hacer que la experiencia sea manejable. El profesor tiene un límite de faltas, lo que resalta la importancia de la asistencia regular para mantener el ritmo del curso.

En la valoración positiva existen razones por las que recomiendan un curso o al profesor, sin embargo, también se observa que existen desafíos y experiencias negativas que pueden hacer que no se recomiende a un docente. Dentro de las razones positivas se encuentran el enriquecimiento y diversión en el aprendizaje, el estímulo del aprendizaje activo y profundo y la experiencia educativa positiva.

Dentro del enriquecimiento y diversión en el aprendizaje, destaca el curso que ofrece una experiencia de aprendizaje enriquecedora y divertida, donde los estudiantes aprenden mucho y disfrutan del proceso de estudio. La combinación de teoría y práctica, junto con la enseñanza de habilidades como redacción y análisis de información, permite un aprendizaje completo y significativo.

La forma de trabajar del profesor fomenta el aprendizaje activo, donde los estudiantes se vuelven participativos y comprometidos con el contenido. Se enfatiza tanto el contenido de la materia como el trabajo en equipo, lo que contribuye a un entendimiento profundo de los temas tratados.

Así mismo, los cursos recomendados destacan porque los estudiantes salen de la clase con una sensación de haber aprendido algo nuevo en cada sesión, lo que les proporciona una

buena experiencia educativa. Aunque puede haber momentos de desafío, la mayoría de los estudiantes disfrutaron y se benefician significativamente de la clase.

Aunque la mayoría de los estudiantes tienen una buena experiencia en el curso, algunos pueden encontrar desafíos, especialmente si no tienen experiencia previa con el profesor. En algunos casos, la calificación puede verse afectada por factores externos, como la falta de conocimientos previos o la percepción negativa del método de enseñanza del profesor.

A continuación, se presentan las generalidades que surgieron en los comentarios y que están agrupados en las subcategorías y rasgos de la valoración positiva. Estas generalidades se presentan ordenadas desde las más importantes hasta las menos importantes, según las veces que fueron repetidas en los comentarios.

Tabla 3.
Generalidades encontradas en la valoración positiva

Valoración positiva	
Personalidad	
Etiquetas sobre el profesor	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Excelente en presencial • Buena/Buen profesor, Super bueno, Buenísima • Muy buena • Muy bueno desarrollando los contenidos que se ven en la asignatura. • Muy bueno dando clases de manera presencial • Mejor opción que tiene la universidad • Opción completa para tomar a distancia • La mejor • Uno de los mejores que tiene la universidad • Eminencia • El mejor que puedas tener en su materia • Fascinante • No es barco • Hecho a la antigüita • Increíble • Buena onda • Apasionado por su trabajo • La mejor persona, ser humano y maestra • Muy profesional • Increíble • Super mal en clases en línea, desastre en línea • De los peores que tuve

<p>Rasgos de la personalidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Paciente • Accesible • Buen ser humano/Muy humano/Buena persona • Amable • Comprensiva • Linda • Estricto • Empática • Amorosa • Respetuosa • Rigurosa • Agradable • No estricto • Es tranquilo/a • Inteligente • Discurso perfecto • Narrativa atrapante • Vestimenta • Sencillo • Buena actitud • Disposición • Noble • Flexible • Relax • Se le va la onda • Excelente persona • Plural • Calmado • Relajado • Alivianado
<p>Percepción sobre el docente</p>	
<p>Rasgos bien valorados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Explica bien, su explicación es clara, explica las veces que sean necesarias y de diferentes formas, explica con mucha paciencia, explica lo que no queda claro, forma de enseñar entendible, cuando explica la clase se vuelve mejor • Resuelve dudas necesarias, atiende dudas hasta que queda claro y no importa si se detiene, resuelve dudas sobre la carrera y sus campos, • Fomenta la convivencia grupal • Es organizada, super estructurada • Guía a sus estudiantes, lleva de la mano a sus estudiantes en todo momento • Guía en el desarrollo de trabajos escolares • Muestra apoyo a sus estudiantes • Hace que el estudiante se enamore de la carrera • Deja que sus estudiantes se expresen libremente, deja opinar a sus estudiantes • Planea su clase, tiene el semestre completo bien preparado, sabes en qué fechas se hace cada cosa, no es improvisada • Le preocupa la formación de sus estudiantes, se interesa por el aprendizaje de los estudiantes • Hace que los estudiantes pongan en práctica lo aprendido

	<ul style="list-style-type: none"> • Busca que los estudiantes sepan ser y hacer • Brinda espacio en su clase para conocer el estado anímico de sus estudiantes. • No es barco • No falta • No llega tarde • Trata de que el estudiante comprenda el tema al 100% • Aclara temas durante la clase • Toma todo el tiempo de la clase • Resuelve ejercicios paso a paso • Hace pensar más allá de lo ordinario • Hace que el estudiante razone y justifique cada palabra que emite • Es muy meticuloso en el análisis de cada lectura • Retroalimenta • Siempre tiene datos históricos interesantes • Cuenta las cosas como si fuera un relato de familia • Sabe mucho, maneja mucha información • Sabe transmitir sus conocimientos • Avisa cosas que vienen en el examen • Amplia la perspectiva respecto al contexto social y las comunicaciones • Deja poquita tarea y muy sencilla, no sobrecarga de tarea, deja exámenes y trabajos fáciles, no suele dejar muchos trabajos, pero te llevas aprendizaje de su clase, • Es dinámica • Está actualizada • Deja leer libros interesantes • Es clara al momento de impartir clase • Domina los contenidos, sabe mucho de la materia que imparte, conoce su área • Motiva al pensamiento crítico de la sociedad, enseña a ser crítico • Pone ejemplos con los sucesos que están pasando, relaciona los temas con situaciones cotidianas para que entiendas mejor. • Hace la materia ligera • Motiva a múltiples lecturas fuera y dentro de clase. • Hace la clase amena • Relaciona con la educación la política a profundidad. • Es muy didáctico • Es flexible • Escucha al grupo • Une teoría y práctica, relaciona la teoría con la vida real • Es democrático • Da oportunidad de aprender con la práctica • Promueve la autonomía sin retirar el apoyo y acompañamiento • Deja un aprendizaje significativo • Hace reír en las clases • Tienes el 10 asegurado con él • No solo enseña cosas relacionadas con la materia, también sobre la vida. • Deja trabajos muy dinámicos • No es un profe de la vieja escuela que quiera imponerse ante el grupo
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe manejar plataformas, la plataforma de la universidad es su fuerte • Siempre tiene cosas nuevas para hacer en su clase • Tiene la mejor disposición • Está preparada • Posibilita un mayor margen de interpretación para cualquier tema de educación
Rasgos bien valorados en línea	<ul style="list-style-type: none"> • Si los estudiantes tienen dudas le escriben de forma personal y les apoya • Contesta los correos que le envíes.
Rasgos mal valorados	<ul style="list-style-type: none"> • Puede atrasarse en el contenido. • Falta mucho, a veces falta y no avisa. • Hay que recordarle y establecer los criterios de evaluación porque a veces los olvida. • Es una persona adulta, por lo que habla muy bajito y algo lento. • Sus métodos ya no son los más efectivos. • Manda al trabajo de campo sin preparación, sustento. • Clases con puras exposiciones de estudiantes. • Clases aburridas. • Lecturas muy extensas. • Habla demasiado después de las exposiciones. • Llega tarde, llega tarde a la mayoría de las clases • No da clase completa. • Todas las clases te hace trabajar en equipo.
Percepción sobre la clase	<ul style="list-style-type: none"> • Amena. • No tediosa. • Dinámica. • Buena. • Analítica. • Reflexiva. Es un espacio de reflexión respecto a lo que sucede en el país en la actualidad. • Entretenida. • La mejor que tendrás. • Digeribles. • El tiempo se pasa muy rápido. • Muy padres. • Nunca te aburres. • Es diferente. • Muy constructiva. • Muy agradables. • Son muy divertidas. • Se quedan en lo superficial. • No se abunda mucho en los temas.
Didáctica	
Rasgos ideológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Feminista
Enfoque teórico de adscripción	<ul style="list-style-type: none"> • Vigotskyana
Forma de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Explicativa (Bien valorada). Explica bien temas complicados. Explica de una manera fácil de entender. Es muy bueno explicando. Explica con ejercicios. • Resuelve ejercicios de la hoja de trabajo con el grupo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Perfecta • Relata hechos históricos. • Sus clases son platicadas y en ocasiones hace uno que otro chiste. • Da ejemplos de acontecimientos actuales para vincularlos con las lecturas y conducir al debate. • Enseña con ejemplos y casos que ha vivido en el ámbito escolar.
Forma de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Lecturas relacionadas a los contenidos, autores útiles para la carrera, cubre con el programa de estudios, deja leer libros relacionados con lecturas de la antología, se organiza con un calendario para que sepas que lectura leer por día, deja lecturas que comentan en clase, hay retroalimentación por parte de los estudiantes y de la profesora, Deja leer tres libros por unidad, da lecturas actualizadas y muy buenas, manda lecturas con las que se trabaja todo el curso, lecturas útiles. da retroalimentación de las lecturas de cada unidad. deja tareas dinámicas. Cero exposiciones. • Exposiciones por parte de los alumnos en equipos. pide exposiciones, y pregunta o agrega datos sobre ellas. Maneja el curso a través de exposiciones, busca la integración total del grupo y al final interviene para que el tema sea más preciso, los estudiantes hacen la clase, el profesor complementa las exposiciones. • A veces hace que los estudiantes vean películas, son escasas las ocasiones, hace que lean libros o vean películas relacionadas con la materia. • Deja muchas tareas, algunas la resuelven en clase, son tareas factibles y livianas. deja mucha lectura y trabajos a lo largo del curso. • Trabajo en equipo, se trabaja en equipos diferentes durante el semestre y hace muchas dinámicas para entregar en clase. • Plataforma, todo se basa en las lecturas que sube a la plataforma. Todo se entrega por plataforma, tanto trabajos como exámenes • Brinda un cuestionario que debes de responder para estudiar con las anotaciones que los estudiantes tomaron durante su clase. • Excelente y exigente, da clases de forma muy amena. • Da ejemplos cotidianos. • Explica detalladamente. Explica y retroalimenta las clases, Muy buena, fácil de digerir los contenidos • Enseña a hacer ensayos. • Pide que los estudiantes tomen apuntes y revisa la libreta. • Califica avances de un ensayo final, • Hace estrategias y dinámicas en cada clase. • Da retroalimentación, y la retroalimentación en clase es un plus para que se pase rápido el tiempo. • Brinda opciones de material para trabajar y sus recomendaciones son excelentes. • Contenido con visión para favorecer el desarrollo humano.
Forma de trabajo en línea	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza la plataforma de la universidad: Envía actividades por medio de plataforma, pide tareas, realiza exámenes al finalizar la unidad. • Cada clase deja una actividad y tienes que entregarla en formato PDF • Solo daba una hora

	<ul style="list-style-type: none"> • Exposiciones con retroalimentación • Va a ir dejando trabajos correspondientes de la semana. • Deja lecturas con mapas conceptuales. • El grupo trabaja solo, no contestó correo con dudas del estudiante, no dio asesorías ni comentarios sobre el trabajo realizado. • No hubo reunión en línea para abordar los temas, poderlos aterrizar y retroalimentar (la estudiante cree que fue por la premura de trabajar de distancia a pandemia), • Clases por zoom. • Pide apuntes digitales de sus clases. • Utiliza un grupo de Facebook para mantener la comunicación, donde sube las lecturas que hay que leer, las actividades a realizar y foros de discusión. • No da clases seguido, pero cuando tiene sesiones explica para que entiendas y comprendas la unidad que están revisando. • No hubo retroalimentación de nada, todo fue por correo. • Hoja de trabajo con ejercicios y tareas. • Envía y recomienda videos de YouTube como complemento. • Graba sus clases si el grupo está de acuerdo y las sube a YouTube para que los estudiantes puedan acceder a ellas.
<p>Forma de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Examen fácil/sencillo: Realiza de 3 a 4 exámenes en equipo, los exámenes están basados en el contenido y los ejercicios vistos en clase. Puede quitar el examen con menos puntuación para beneficio del estudiante. Examen Hace dos exámenes de 4 preguntas, el examen está basado en una serie de preguntas que el mismo da sobre los temas vistos. A veces son guías de 40 preguntas de las cuales toma 4 al azar. Es examen lógico, no pregunta fechas, más bien acontecimientos y el por qué se dieron. El examen vale el 100%, Exigente, da mucho valor al examen en el cual pregunta todo lo que enseñó. Algunos exámenes no cuentan. Exámenes en línea por unidad con dos oportunidades para presentarlo, se queda la calificación más alta. • Trabajo individual: Tareas como reportes de lectura de los 3 libros leídos en el semestre, por visitas a museos o por ver películas. (algunas son puntos extras), exposiciones (Algunas son puntos extras), trabajos por unidad, trabajo/ensayo final (Ensayo académico o autobiográfico). Al inicio, pide elaborar un trabajo sobre un tema y al último lo compara con el trabajo fina con el fin de demostrar la mejoría del estudiante. • Trabajo en equipo: Exposiciones (Algunas son puntos extras) Evalúa con exposiciones con retroalimentación y reflexión, Brinda especificaciones para las exposiciones. Exposiciones de 4 a 5 integrantes sobre las lecturas del programa. Cada estudiante expone 3 veces a lo largo del semestre. Trabajo final: monografía por parejas • Participación: Da punto extra por participaciones en clase • Portafolio de evidencias/Folder de evidencia • Autoevaluación: No es complicada consiste en autoevaluación (deja a sus estudiantes elegir su calificación) • Asistencia: Puede dar puntos extra • Permite reelaborar y entregar trabajos para mejorar calificación. • No regala puntos • Liviana

	<ul style="list-style-type: none"> • Coloquio • Revisa apuntes de clase (cuaderno completo), Pide ver los apuntes para monitorear su progreso. • Observa y orienta el proceso.
Forma de evaluación en línea	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de mapas conceptuales de lo que se vio en cada clase con base en los apuntes, mapas de lecturas. • Trabajo final: Narración tipo cuento que abarque algunos acontecimientos que se vieron en clase. • Participación. • Apuntes en digital. • Actividades en plataforma, • Exámenes en línea por unidad con dos oportunidades para presentarlo, se queda la calificación más alta.
Preferencias del profesor	<ul style="list-style-type: none"> • Le interesa la participación crítica y reflexiva • Le interesa que haya participación en clase y preguntas. • Prefiere que sus estudiantes le expresen sus dudas • Le gusta la puntualidad, no le gusta que llegues tarde o te pone a hacer planas • Le gusta que tomen apuntes. • Le gusta que los estudiantes entreguen tareas a tiempo. • Prefiere conocer a sus estudiantes. • Le importa mucho el trabajo en grupo y las tareas diarias, • No pasa lista, le gusta que los estudiantes estén en su clase por gusto.
Recomendaciones para estudiantes	
Recomendaciones para estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Tienes que leer porque cada clase hace ejercicios en equipo, leer para poder participar y entregar trabajos. Leer a profundidad los textos. • Son importantes las participaciones y las lecturas. Leer y participar. Si te gusta participar no tendrás problemas en acreditar la materia con una buena nota • Las guías son pesadas, Poner tención y anotar todo lo que dice en clase para responder su guía y sus exámenes porque habla mucho. Realiza la guía que proporciona el profesor. • No faltes, • Entrega todos los trabajos. • Apuntar todo lo que sea importante para ti y crear propias conclusiones. • Estudiar suficiente para los exámenes. • No leer cuando se expone. • Mantener actitud respetuosa. • Hay que pedir que te anote en su lista cuando expongas. • Elegir bien al equipo con el que resolverás los exámenes/trabajarás. • Aclara tus dudas. • Si quieres asegurar el 10, mételo. • Debes ser constante para sacar 10.
Habilidades que el estudiante necesita para tomar el curso	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar para la clase. Dedicarle tiempo a la clase y a las lecturas. Ser dedicado al estudiar. • Tener gusto por la lectura. • Saber cuestionar y razonar. • Cumplir con las tareas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir a clase, • Estudiar para aprobar exámenes. • Prestar atención. • Participar. • Saber trabajar en equipo. • Preguntar.
Consideraciones para toma el curso	<ul style="list-style-type: none"> • Vas a trabajar mucho, trabajas todas las clases, deja mucha tarea. • Debes realizar una lectura constante, aprenderás mucho siempre y cuando leas. • Toma en cuenta la participación. • Durante las clases sentirás mucha presión por las tareas y trabajos en clase, pero si vas al día es más tranquilo. • Toma en cuenta la asistencia, se necesita asistencia constante. solo da oportunidad de faltar 6 veces, no justifica faltas. • La mayor carga de trabajo recae en el estudiante, requiere del trabajo constante por parte del estudiante. • Sus clases son tan dinámicas como el grupo lo permita. • Se vuelve difícil si no pones atención. • No regala calificación. • No es imposible pasar. • Es difícil si suele ser distraído.
Razones por las que recomiendan el curso/profesor-a	<ul style="list-style-type: none"> • El estudiante aprenderá mucho, • Los estudiantes aman su forma de trabajar. • No te aburres y te diviertes, • Es muy bueno. • Aprendes teoría y práctica. • Aprendes desde el contenido de la materia hasta trabajo en equipo. • Enseña a redactar y construir estrategias para la síntesis y el análisis de la información. • No se te hará tedioso • Presta libros interesantes. • Todo lo que veas en su clase te servirá. • Te volverás activa (Aprendizaje activo). • Jamás saldrás de su clase sin saber algo nuevo o sin manejar un tema. • Aunque fue pesado, fue en una de las clases que más aprendió. • Le gustó su clase. • Tuvo disfrute y sufrimiento. • Buena experiencia en el curso.
Razones por las que no lo recomiendan	<ul style="list-style-type: none"> • Su clase quedó a deber. • Puso menos calificación porque el estudiante no estuvo un semestre anterior (No tenía experiencia con el/la docente) • En presencial: No le gustó como docente, • El estudiante se aburría. • En línea: El estudiante no aprendió nada. • El/la docente no es bueno/a, • Es difícil sacar 10.

Fuente: Elaboración propia

Valoración contradictoria con orientación a positiva

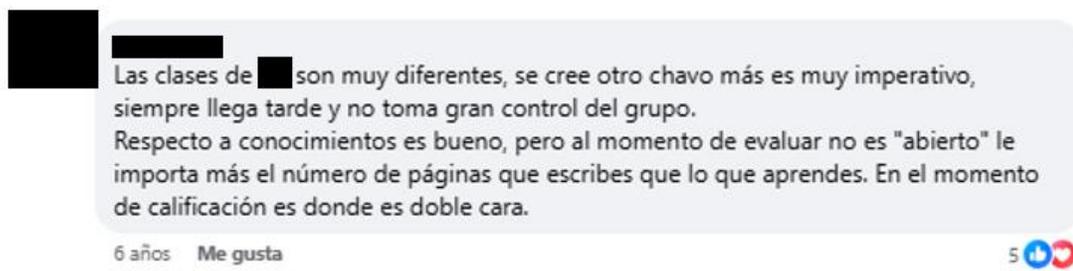
La valoración contradictoria con orientación a positiva se trata de un difuminado entre lo claro y lo oscuro, en la cual sigue destacando la claridad de la docencia, pero comienzan a asomarse piezas sombrías.

En cuanto a personalidad, se sigue hablando de un/a docente que se etiqueta como lo mejor de la universidad, añadiendo adjetivos como excelente, muy bueno, bueno. Se habla de docentes dinámicos que salen de lo cotidiano. Se les considera maestros en su área e incluso eminencias.

Sin embargo, cuando se habla de rasgos personales, comienzan los adjetivos oscuros, que nos hablan de docentes que aparentan ser “Buena onda” y que buscan encajar con los estereotipos de la juventud. Pero, con el paso del tiempo, muestran ser especiales (de forma negativa) en la convivencia con los estudiantes. Así mismo, existen rasgos neutros como la hiperactividad, la cual no se especifica si agrada o desagrada al estudiantado (Ver figura 10).

Figura 10

Comentario que describe rasgos positivos y negativos



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

Percepción sobre el docente

En esta valoración contradictoria positiva existe un mayor equilibrio entre los rasgos bien valorados y los mal valorados, a diferencia de la positiva, donde abundan los rasgos bien

valorados frente a los mal valorados. Si se habla en porcentajes, en una valoración positiva, de los 76 rasgos de la valoración de la docencia el 82.8% corresponden a rasgos bien valorados.

En esta valoración contradictoria positiva, del total de los 26 rasgos de la valoración de la docencia el 46% son rasgos bien valorados frente al 54% de rasgos mal valorados. Cuando se habla de rasgos bien valorados se sigue valorando bien la forma de enseñanza explicativa y el uso de ejemplos para ayudar a la comprensión del tema.

En cuanto a la práctica, se menciona un docente que hace aprender a los estudiantes, los lleva a querer saber más y los anima a participar. Realiza una clase dinámica y demuestra saber mucho y poseer conocimiento, da oportunidad a los estudiantes para recuperar trabajos atrasados. Es abierto y acepta la retroalimentación. Además, destaca entre otras de sus tareas la investigación, le buscan para asesoría de tesis. En general, lo resumen como una buena práctica.

En los rasgos mal valorados se encuentra una contradicción, pues se añaden rasgos de la enseñanza y la gestión del curso en los que se menciona que los docentes pueden tardarse varias sesiones abordando el mismo tema, que no existe un control del grupo, y pese a que se había dicho que era una docencia abierta y que acepta la retroalimentación, aquí se menciona que no acepta crítica de los estudiantes y se ofende.

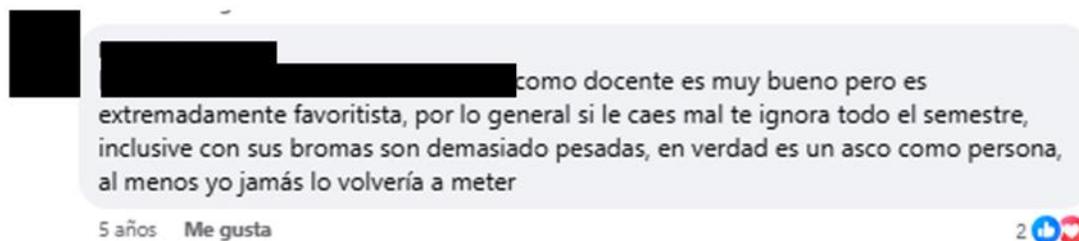
Esto conlleva un impacto en los estudiantes, pues relatan que hay docentes que no toman en cuenta a los estudiantes que no participan y que no todos los estudiantes se ajustan a las formas de trabajo de los profesores. Así mismo, mencionan prácticas en las que, si un estudiante no cumple con los estándares de asistencia y cumplimiento de tareas, es evidenciado por el profesor frente al grupo. Este impacto en los estudiantes deja ver que algunos de los rasgos mal valorados de un profesor surgen del descontento en el proceso de aprendizaje, ya sea de los estudiantes o del docente.

Finalmente, hay rasgos que tienen que ver con el comportamiento de los docentes. En primer lugar, se habla de un comportamiento respecto al curso, en el cual, los estudiantes mencionan el ausentismo y el retraso para llegar a las clases por parte de los profesores, así como el mandar a suplentes inexpertos con poco dominio del contenido.

En segundo lugar, se habla de un comportamiento del profesor hacia los estudiantes, en este se mencionan docentes que tienen favoritismo o preferencias explícitas hacia ciertos estudiantes. También mencionan que si un estudiante les cae bien recibirá un buen trato, pero si no es así le ignorará. Los docentes pueden cambiar de humor constantemente y si se molestan, pueden llegar a realizar comentarios hirientes (Ver figura 11).

Figura 11

Comentario que expresa un comportamiento favoritista por parte del docente



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

En este caso, la percepción general sobre la clase, aunque algunos estudiantes la definen como participativa y diferente, también pueden verla como una clase que deja mucho que desear.

Didáctica

En este tipo de valoración contradictoria positiva, suelen atribuirse adjetivos a la didáctica de los docentes, catalogándola como interesante y al mismo tiempo desordenada, sin atribuir una descripción que lo justifique. Dentro de las actividades que se plantean para el

desarrollo de la clase destacan las lecturas con sus respectivos reportes, y la proyección de películas. Estas actividades se plantean como la forma de trabajo de los docentes en una modalidad presencial.

En la modalidad a distancia, la forma de trabajo de los profesores se caracteriza por dejar lecturas con sus respectivas tareas. En este caso se hace mención de que los docentes suelen pedir lecturas y tareas que no revisan, lo cual se considera un desacierto para la retroalimentación que se necesita en una formación en línea. Esto puede considerarse una traba en el avance del temario, pues los estudiantes no saben si pueden continuar o necesitan ajustar el aprendizaje. Además, no les muestra claridad para abordar los siguientes temas.

La forma de evaluar se caracteriza por valorar el trabajo en clase, el trabajo final y la asistencia, siendo aprobatoria si se cumple con todo al final del curso. Sin embargo, se mencionan casos en los que la evaluación no es clara y no muestra aspectos específicos a evaluar, lo cual los estudiantes perciben como desorden (Ver figura 12).

Figura 12

Comentario que expresa desorden al momento de evaluar



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

En este desorden al evaluar, los docentes pueden tomar tareas de forma aleatoria y con eso calificar, no hacer exámenes y demostrar actitudes negativas hacia los estudiantes. Una de estas actitudes la describen como “Cerrada”, donde lo que le importa más al profesor es el número de páginas que los estudiantes escriben, pese a lo que los estudiantes en realidad aprenden. Finalmente, los estudiantes expresan que los docentes tienen preferencias por grupos activos, en los que todos participan y se expresan.

Recomendaciones para estudiantes

Dentro de las recomendaciones que los estudiantes dan a otros estudiantes para tomar cursos que se encuentran en esta valoración contradictoria-positiva destacan aquellas habilidades de estudio y de trabajo, como hacer tareas y participar de la lectura. A su vez, se encuentran habilidades para el desarrollo personal y profesional, como el trabajo en proyectos y el compromiso con el trabajo individual y colaborativo.

Los estudiantes expresan consideraciones que se deben tomar en cuenta al elegir clase con profesores que están dentro de una valoración contradictoria-positiva. Estas consideraciones expresan que hay que tomar en cuenta la dinámica y colaboración grupal, pues en estas clases todo depende de la dinámica que exista dentro del grupo, además de que los profesores exigen participación y argumentación.

Otras consideraciones están más orientadas hacia el desarrollo personal y profesional, pues en este tipo de cursos se trabaja demasiado, lo cual en determinado momento puede generar estrés y agotamiento. Sin embargo, pese a la carga de tareas, se adquieren conocimientos, aspecto que los estudiantes perciben como una oportunidad de aprendizaje.

Las razones por las que los estudiantes recomiendan a estos docentes valorados contradictoriamente, pero con orientación positiva están encaminadas de la misma forma que en la valoración positiva: Los estudiantes aprenden y les gusta esa clase.

A continuación, se presentan las generalidades que se encontraron a partir del análisis de las subcategorías y rasgos en los comentarios y que representan una valoración contradictoria con orientación positiva. Dichas generalidades se presentan ordenadas desde las más importantes hasta las menos importantes, según las veces que fueron repetidas en los comentarios.

Tabla 4.*Generalidades encontradas en los comentarios de la valoración contradictoria positiva*

Valoración contradictoria positiva	
Personalidad	
Etiquetas sobre el profesor	<ul style="list-style-type: none"> • “Es muy buen profesor” • “De lo mejor de la UPN” • “Sale de lo cotidiano” • “Excelente” • “Dinámico” • “Es un 1000/10” • “Lo mejor de lo mejor” • “Eminencia” • “Muy bueno” • “Máster en su área” • “El mejor”
Rasgos de la personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Aparenta ser buena onda. • Es espacialito. • Se cree joven. • Es hiperactivo.
Percepción sobre el docente	
Rasgos bien valorados	<ul style="list-style-type: none"> • Es abierto. • Acepta la retroalimentación. • Lo buscan para asesoría de tesis. • Te lleva a querer saber más. • Sabe mucho, tiene conocimiento. • Buena práctica. • Hace aprender a los estudiantes. • Sabe explicar. • Sus ejemplos ayudan a comprender tema. • Da oportunidad a los estudiantes para recuperar trabajos atrasados. • Hace muy dinámica su clase. • Anima a los estudiantes a participar.
Rasgos mal valorados	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene favoritismo, tiene preferencias. • Se ausenta mucho. • Llega tarde. • Manda suplentes inexpertos. • No domina el contenido del curso. • Si le caes bien te trata bien, sino te ignora. • Cambia de humor. • No todos los estudiantes se acoplan al profesor. • Cuando se molesta puede llegar a hacer comentarios hirientes. • Si no cumples con una tarea o falta evidencia al estudiante frente al grupo. • Puede tardar varias sesiones en un mismo tema. • No acepta las críticas de los estudiantes y se ofende. • No tiene control de grupo. • No toma en cuenta a los estudiantes que no participan.
Percepción sobre la clase	<ul style="list-style-type: none"> • Dejan mucho que desear. • Participativa. • Muy diferente.
Didáctica	
Forma de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Es interesante. • Deja ver películas y lecturas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Pide reportes de lectura. • Desordenada.
Forma de trabajo en línea	<ul style="list-style-type: none"> • No es clara. • Puede pedir varias tareas sin revisarlas. • Deja leer. • A veces no revisa las lecturas. • No avanza en los temas.
Forma de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Es aprobatorio si entregan todo lo que pide al final. • No tiene algo en específico. • Tareas que califica de forma aleatoria. • No hace exámenes. • Es doble cara, cerrado, le importa más el número de páginas que los estudiantes escriben que lo que aprenden. • Trabajo en clase, trabajo final, asistencia. • Desordenada.
Preferencias del profesor	<p>Espera que todos los alumnos hablen. Le gusta un grupo activo.</p>
Recomendaciones para estudiantes	
Recomendaciones para estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer tareas. • Trabajar en los proyectos. • Participar, para participar debes leer. • Aplicarse mucho. • Cuestionar todo hasta que reflexiones.
Consideraciones para tomar el curso	<ul style="list-style-type: none"> • Todo depende del grupo, de la dinámica que exista dentro del grupo. • Deja tareas, pero adquieres conocimientos. • Trabajas demasiado. • Pide participación y argumentación.
Razones por las que recomiendan al profesor/a	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendes bastante. • Te gusta su clase.

Fuente: Elaboración propia

Valoración contradictoria con orientación negativa

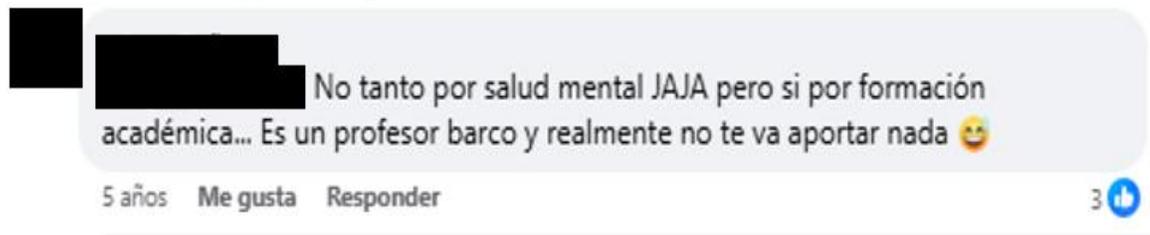
La valoración contradictoria con orientación a negativa se caracteriza por describir rasgos de la personalidad tanto positivas como negativas. Sin embargo, son las negativas las que predominan. Respecto a las etiquetas que se utilizan para denominar a los docentes de esta valoración, están aquellas positivas donde se dice que la docencia es excelente, buena opción o muy buena.

Las etiquetas que se consideran negativas son aquellas que expresan aquellas cosas que no recomiendan de un profesor, destacando que pueden ser malos o malos docentes (Ver figura 13), así como aquellos valores que no representan a la docencia ideal de la universidad.

Es importante tener en cuenta que algunos rasgos de la personalidad pueden ser percibidas de diferentes maneras por diferentes personas, y la clasificación “positiva” o “negativa” puede variar en función del contexto y de la perspectiva individual.

Figura 13

Comentario que menciona el profesor barco



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

Los rasgos de la personalidad describen a una persona que es agradable, amable y considerada con los demás. Así mismo, son personas que pueden transmitir una sensación de calma y tranquilidad, y suelen ser empáticas y comprensivas. Son flexibles en su enfoque hacia las situaciones y personas, lo que las hace accesibles y fáciles de tratar. Inspiran confianza y se preocupan por el bienestar de quienes las rodean.

Su contraparte, nos habla de personas que son percibidas como inseguras, arrogantes o desconsideradas con los demás. Tienden a ser más exigentes, intolerantes y pueden carecer de empatía hacia las necesidades o sentimientos de los demás. Son personas percibidas como propensas al desorden, olvidadizas e irresponsables en sus acciones, estas características pueden llevar a una interacción más difícil y generar tensiones en la relación con los estudiantes (Ver figura 14).

Figura 14

Comentario que rasgos de la personalidad mal valorados

██████████ es una persona prepotente, grosera y arrogante que siempre menosprecia a sus alumnos llegando al grado de humillar. Siempre elige a un jefe de grupo que trata como trapo viejo, manda mensajes por la madrugada con indicaciones y si el grupo no contesta se empura, pero ella solo recibe mensajes en un horario específico. Siempre llega tarde a clase y se excusa con el tráfico, enfermedades o lo que se le ocurra en el momento, pero si tú sufres algún percance (hospitalización, malestar estomacal, etc) te pide testigos hasta del día en qué naciste. Y jamás dejará de exponerte como una persona "irresponsable"

43 sem Me gusta Responder

Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook **Percepción del docente**

Al igual que en los rasgos de la personalidad, en la valoración de la enseñanza contradictoria con orientación negativa, existen rasgos bien valorados y rasgos mal valorados, predominando los segundos en un 84%. Dentro de los rasgos bien valorados, destacan docentes que se destacan por su habilidad para explicar de manera clara y comprensible los temas del curso. Su explicación facilita la comprensión de los conceptos más complejos y están dispuestos a resolver las dudas que surjan en durante el proceso de aprendizaje.

Además de su accesibilidad y disposición para ayudar, los docentes fomentan la participación de los estudiantes en clase, creando un ambiente colaborativo y estimulante. Su conocimiento se limita al contenido del curso, ya que pueden relacionar diferentes materias y dar una perspectiva disciplinaria que enriquece la experiencia educativa.

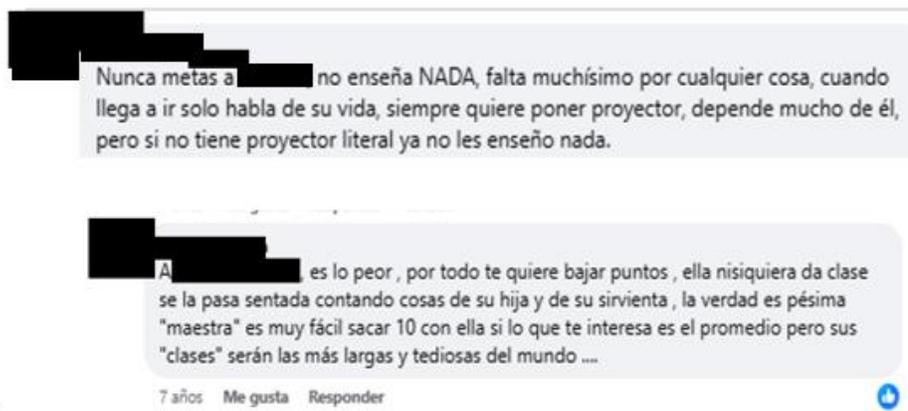
Aunque poseen un amplio bagaje académico, los docentes no son exigentes ni impositivos, sino que valoran el aprendizaje autónomo y el desarrollo integral de sus estudiantes. Promueven el dialogo abierto y el intercambio de ideas, lo que permite a los alumnos sentirse cómodos expresando sus opiniones y enriqueciendo las discusiones en el aula.

Además, ofrecen una amplia bibliografía que va más allá del contenido obligatorio del curso, ofreciendo a los estudiantes profundizar en diversas áreas del conocimiento y desarrollar un pensamiento crítico y reflexivo. Respecto a los rasgos mal valorados en la docencia, destacan aquellos que tienen que ver con la actitud y el comportamiento en clase, la calidad del contenido y la metodología, y finalmente, la relación con los estudiantes y su evaluación.

En esta valoración contradictoria-negativa, la actitud y el comportamiento en clase de los docentes deja ver una docencia que monopoliza el tiempo hablando sobre su vida personal, logros y problemas, desviándose del contenido del curso. Además, es frecuente que llegue tarde o falte a clase, pero muestra irritación cuando los alumnos hacen lo mismo (Ver figura 15).

Figura 15

Comentarios que describen prácticas donde no se aborda el contenido de clase



Nota: La figura es una recopilación de capturas de pantalla de comentarios emitidos en el grupo de Facebook.

No muestra disposición para atender dudas de los estudiantes y no permite discusiones sobre los procesos que realiza. Su comportamiento es inconsistente, a menudo olvida cosas importantes y tiene accidentes frecuentes en clase. Respecto a la calidad del contenido y la metodología, los estudiantes relatan que existen explicaciones poco claras por parte de sus profesores, y que no satisfacen sus necesidades de aprendizajes.

Así mismo, expresan que dependen del proyector para enseñar, y que su clase se vuelve ineficaz sin este recurso. El contenido de sus clases es considerado como pobre, y desvinculado de los temas pertinentes. El docente se muestra irresponsable al dejar temas inconclusos y se vuelve exigente al final del curso.

En cuanto a la relación con los estudiantes y a la evaluación, hay docentes que tienen preferencias hacia ciertos alumnos y muestran una actitud injusta al querer bajar puntos por cualquier motivo. No brindan retroalimentación adecuada, no califican tareas ni exámenes y no permiten a los estudiantes exponer de forma fluida.

Son inflexibles en cuanto a las reglas de la clase, como prohibir tomar agua lo que puede provocar que se irriten fácilmente con el grupo. Su falta de organización se refleja en la organización de las clases y en cómo realizan las evaluaciones.

En la modalidad en línea, se valoran mal a aquellos profesores que llegaban a cancelar reuniones de un momento a otro, que ponían exámenes complejos a pesar de que no explicaban bien. Docentes que querían retomar las reuniones canceladas ya que había terminado el semestre, que no aceptan la inconformidad y que no permiten la libre la expresión. En general se perciben sus clases como aburridas y como un espacio que más que propiciar el goce en los estudiantes, pueden representar angustia.

Didáctica

La forma de trabajo de los docentes en este tipo de valoración se caracteriza por el papel activo de sus estudiantes en el curso. La actividad que más se menciona es la exposición de temas por parte de los estudiantes. Los docentes asignan lecturas de libros para que los estudiantes realicen exposiciones (grupales o individuales) a lo largo del semestre.

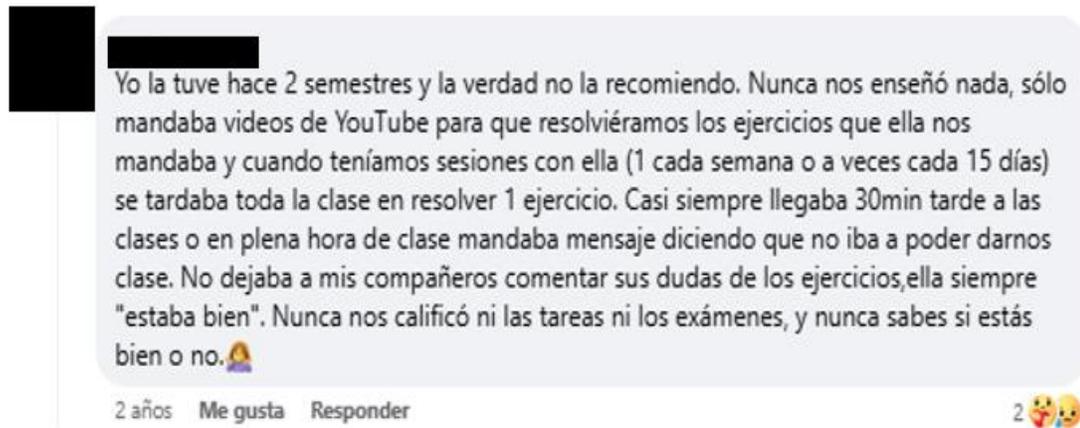
Los alumnos exponen los temas asignados y comparten sus experiencias con la clase. El o la docente de esta valoración brindan una retroalimentación basada en sus experiencias personales y en el contenido de las exposiciones. Durante la presentación, el profesor/a puede plantear preguntas al azar para evaluar la comprensión de los estudiantes, las respuestas incorrectas pueden resultar en la pérdida de puntos.

Además de la exposición de libros, los estudiantes también realizan exposiciones de la antología creada para cada curso, con explicaciones adicionales del profesor/a. En materias que requieren contenidos procedimentales, los estudiantes relatan que llevan a cabo la actividad o resolución de problemas por su cuenta. En clase, el profesor/a ayuda al estudiante mientras este trabaja en la solución del problema. Posteriormente, el estudiante presenta la resolución del problema frente a clase y recibe apoyo del docente durante la explicación.

Respecto a la forma de trabajo en línea, los estudiantes relatan que su profesor/a suele mandar videos de YouTube para que los estudiantes puedan resolver los ejercicios propuestos. En caso de que tuvieran reunión o sesión sincrónica, el/la docente demoraba toda la clase en resolver un solo ejercicio, y a percepción de los estudiantes, no había una buena explicación de los temas (Ver figura 16).

Figura 16

Comentario que describe la forma de trabajo en línea



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

El contacto con los docentes era limitado, a veces se reunían un aproximado de 5 veces en todo el semestre, lo que representaba complicaciones a los estudiantes, pues añaden que tenían que resolver trabajos complejos y no tenían mucha orientación.

En cuanto a la forma de evaluar de los profesores dentro de una valoración contradictoria con orientación a negativa, destacan la evaluación basada en exámenes y presentaciones, así como la basada en actividades y comportamiento de los profesores.

Respecto a los exámenes, los estudiantes relatan que sus docentes realizan exámenes al final de cada tema, permitiendo el uso de apuntes. Los exámenes suelen ser sencillos y no ser revisados detenidamente, lo que puede generar una evaluación menos rigurosa. Las exposiciones son valoradas por los docentes en cuanto a puntualidad, ortografía y calidad del contenido.

Además, los estudiantes expresan que los profesores prefieren aquellas presentaciones que incluyen ejemplos al abordar el contenido. Una exposición bien valorada puede tener alto impacto en la calificación final del estudiante.

En el trabajo en clase y tareas, los docentes evalúan el desempeño y la participación de los estudiantes durante las actividades en clase. Así como la entrega y calidad de las tareas asignadas, que pueden incluir reportes de lectura, bitácoras de trabajo decampo, hojas de práctica y resúmenes de películas. Sin embargo, la forma de evaluar estas actividades puede ser inconsistente por la falta de claridad en los criterios de evaluación.

Respecto al estilo de evaluación y comportamiento del docente, el enfoque puede ser catalogado por los estudiantes como estricto, injusto o poco convencional. Algunos estudiantes suelen sentir que la calificación está influenciada por la relación personal con el docente, mientras que otros pueden notar una falta de coherencia en la forma que se califican las tareas. Además, la demora al momento de exponer los criterios de evaluación puede generar incertidumbre y malestar en los estudiantes.

Recomendaciones para estudiantes

En las recomendaciones que los estudiantes dan para tomar clase con profesores que pertenecen a este tipo de valoración se observan aquellas que aconsejan participar correctamente en la clase, ser autodidacta, buscar bibliografía complementaria sobre el tema de exposición, buscar por su parte para resolver los problemas.

Otras tienen que ver con las exigencias y características de los profesores/as, destacan que los docentes toman en cuenta la asistencia y que no utilizan tecnologías. Así mismo, relatan que es fácil pasar la materia, pero no se aprende mucho. Aunque se obtiene el 10 seguro, no representa algo significativo el curso para los estudiantes. Esto podría derivarse de que los cursos se caracterizan por tener solo exposiciones y exámenes, sin ejercicios de reflexión o razonamiento.

A continuación, se muestran las generalidades encontradas en los comentarios de la valoración contradictoria con orientación a negativa.

Tabla 5.

Generalidades encontradas en los comentarios de la valoración contradictoria con orientación a negativa

Valoración contradictoria con orientación a negativa	
Personalidad	
Etiquetas sobre el profesor	<ul style="list-style-type: none"> • “Lo peor”, “La peor maestra de la UPN”. • “De las peores profesoras”. • “Buena”. • “Es barco”. • “Horrorosa”. • “Pésima docente”. • “Excelente”. • “Muy mala”. • “Muy buena”. • “Cero recomendable”. • “Buena opción”.
Rasgos de la personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Insegura. • Despistada. • Agradable. • Relajada. • Amable. • Tierna. • Linda. • Muy prepotente. • Grosera. • Altanera. • Irrespetuosa. • Buena persona. • Estresante. • Arrogante. • No es empática. • Intolerante. • Olvidadiza. • Exigente. • Mal carácter. • Inconstante. • Irresponsable. • Déspota. • Soberbia. • Desordenada. • Flexible. • Accesible.
Percepción sobre el docente	
Rasgos bien valorados	<ul style="list-style-type: none"> • Explica bien. • Resuelve dudas sobre temas del curso. • Accesible. • Hace participar. • Sabe mucho.

	<ul style="list-style-type: none"> • No es exigente. • No aprendes solo de la materia que te dé, sino de otras materias. • Puedes dialogar. • Tiene una amplia bibliografía.
Rasgos mal valorados	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando va a llegar ir a clase solo habla de su vida, solo habla de sus logros. Toda la clase se la pasa hablando de su hija, de su muchacha y de sus problemas, se la pasa hablando de sus pacientes, pierde clase contando anécdotas, habla de otras cosas que no tienen que ver con la clase. • Llega tarde y falta, se enoja si los alumnos faltan o llegan tarde, suele llegar tarde o no asistir. • No atiende dudas, no deja comentar dudas sobre los procedimientos que ella realiza. • No explica, Sus explicaciones no son tan buenas. • Depende del proyector y sin él no enseña nada. • Es super barco. • Falta mucho. • Su contenido es muy pobre. • Es irresponsable. • Se le olvidan las cosas, • No usa tecnologías en la clase, tenía complicaciones con el uso de la tecnología. • Sus clases no están vinculadas con los contenidos. • No se le entiende. • No sabe explicar ni enseñar. No enseña nada, • Pone pretextos para todo. • Tiene muchos accidentes. • Deja los temas inconclusos. • Se pone exigente al final. • Tiene preferencias de alumnos. • Por todo quiere bajar puntos. • Hace cargar 2 antologías enormes. • No verás algo de la materia. • No deja ni tomar agua en clase. • No se sabe si viene de buen humor. • Nada le parece. • Menosprecia a sus alumnos, humilla a estudiantes, • Manda mensajes en la madrugada y se enoja si el grupo no contesta, solo recibe mensajes en horario en específico. • Todo lo ve desde su privilegio. • Se desquita con la jefa de grupo. • Cualquier cosa le irrita. • No deja exponer a sus estudiantes de forma fluida, • carece de herramientas para impartir clase, • No tiene buena organización/falta de organización. • El estudiante da la clase • Se confunde bastante. • Casi no daba clase. • Se enojó con el grupo porque le pidieron que explicara. • No califica tareas y exámenes. • No brinda retroalimentación. • No deja hablar a los estudiantes. • Se pasa de la hora de clase.

	<ul style="list-style-type: none"> • Solo revisa los trabajos en clase. • Solo ella puede hablar.
Rasgos mal valorados en línea	<ul style="list-style-type: none"> • Cancelaba reuniones de un momento a otro. • Ponía exámenes complejos a pesar de que no explicaba bien. • Quería retomar las reuniones canceladas ya que había terminado el semestre. • No acepta la inconformidad. • No permite la expresión.
Percepción sobre la clase	<ul style="list-style-type: none"> • Aburridas. • Un verdadero martirio.
Didáctica	
Forma de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Exposiciones de libros por parte de los estudiantes. Reparte temas de libros y pone a exponer a sus estudiantes de forma individual durante todo el semestre. Los alumnos exponen y ella retroalimenta con sus experiencias, a veces hace preguntas al azar y si no responden quita puntos. Exposición de la antología por parte de los estudiantes y explicación por parte del/a profesor/a. • El estudiante debe realizar la actividad como pueda y presentar como hizo el trabajo, en clase la profesora le ayuda hasta que el estudiante presenta la solución del problema.
Forma de trabajo en línea	<ul style="list-style-type: none"> • Manda video de YouTube para que los estudiantes puedan resolver los ejercicios que ella manda. • Cuando daba sesiones se tardaba toda la clase en resolver un solo ejercicio. • Solo tenían 5 reuniones en todo el semestre. • No explica los temas. • Dejaba trabajos complejos.
Forma de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Permite exámenes con apuntes. Cada que termina un tema hace examen. Hace exámenes que no revisa. Exámenes sencillos. • Exposiciones. es exigente con la exposición, cuenta más en la calificación, exposición en tiempo y forma, sin faltas de ortografía o baja puntos. • Trabajo en clase. • Tareas: Reportes de lectura de la antología. bitácoras del trabajo de campo, • hojas de práctica, resúmenes de película. • No está bien definida. • Es estricta. • Es Injusta • Rara. • Califica como le caigas. • Califica como cree conveniente. • Es sencilla y hay posibilidades de trabajos extra, fácil. • Tarda meses en proponer la evaluación.
Preferencias del profesor	<ul style="list-style-type: none"> • Le gusta que el estudiante ponga ejemplos en la exposición.
Recomendaciones para estudiantes	
Recomendaciones para estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Participar correctamente en la clase.
Habilidades que el estudiante necesita para tomar el curso	<ul style="list-style-type: none"> • Ser autodidacta, buscar bibliografía complementaria sobre el tema de exposición. Tiene que buscar por su parte para resolver los problemas.

Consideraciones para toma su curso	<ul style="list-style-type: none"> • Toma en cuenta la asistencia, • No utiliza tecnologías. • Tienes 10 seguro, pero no me dejo mucho su clase. Es fácil pasar, pero no aprendes nada.
Razones por las que no recomiendan el curso/profesor-a	<ul style="list-style-type: none"> • Su curso son solo exposiciones y exámenes.

Fuente: Elaboración propia

Valoración negativa

La valoración negativa representa el tinte oscuro de los rasgos de personalidad. En este tipo de valoración comienzan a expresarse adjetivos descalificativos sobre los docentes y sobre su trabajo. En cuanto a las etiquetas que utilizan para describir a los docentes de este tipo de valoración, en general se utilizan aquellas que afirman: "No está chido", "De lo peor", "Nefasto", "Muy mal maestro", "Pésimo maestro", "Misógino". Lo que nos permite ver que no solo se presenta un malestar en contra del trabajo docente, sino de aspectos personales que incluyen el comportamiento inadecuado desde una perspectiva de género.

Existen otras etiquetas relacionadas con una valoración hacia la enseñanza tradicional negativa, en la que expresan que "Nunca la volvería a elegir", que es "Lo peor de la UPN", "De la vieja guardia", "Tradicional" y "Es barco" (posiblemente refiriéndose a un enfoque educativo poco exigente). Cabe destacar que estas etiquetas reflejan opiniones o experiencias específicas, y que no puede aplicarse a toda la comunidad docente. Sin embargo, son un reflejo de estado de satisfacción en las aulas que pueden presentar un grupo de estudiantes.

Como parte de estas opiniones, existe la percepción que puede cambiar de acuerdo con la persona que es formada y sus necesidades de formación. Mientras que un estudiante considera que un docente es buena persona, otro desde su historia personal podría expresar que el mismo docente es mala persona. Aunque existen este tipo de contradicciones en las

valoraciones a la personalidad de los docentes, habría que poner atención en aquellos casos donde las acusaciones son recurrentes.

La personalidad de los docentes valorados negativamente también puede enseñar a los estudiantes algo. En este caso, los estudiantes expresan que estar en cursos con maestros valorados negativamente les enseña lo que no se debe hacer como profesor y que no siempre los docentes estarán pendientes de los estudiantes.

Percepción sobre el docente

Respecto a los rasgos mal valorados en la valoración negativa, se pueden identificar tres aspectos: La incompetencia de la enseñanza, el comportamiento de los docentes que es perjudicial para los estudiantes y la falta de coherencia y consistencia en los procesos de enseñanza.

La incompetencia de la enseñanza agrupa los puntos que hacen referencia a la falta de habilidades pedagógicas y conocimientos por parte del profesor. Esto incluye la incapacidad para transmitir adecuadamente el contenido, la falta del dominio del tema que imparte e incluso la ausencia de retroalimentación y ayuda para los estudiantes. Los profesores en esta categoría pueden dejar actividades confusas o irrelevantes, lo que dificulta el aprendizaje de los alumnos y contribuye a su bajo desempeño académico (Ver figura 17).

Figura 17

Comentario que describe actividades descontextualizadas



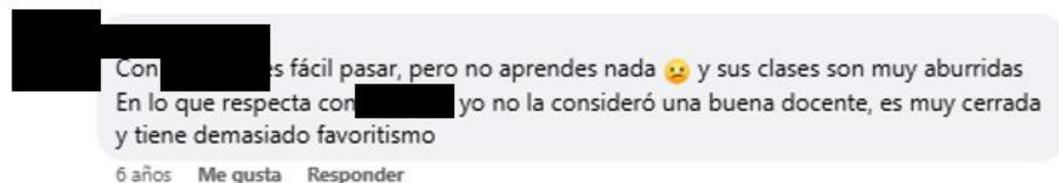
Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

En el comportamiento perjudicial hacia los estudiantes se engloban puntos que describen acciones del profesor que tienen un impacto negativo en la experiencia educativa de los estudiantes. Esto puede incluir actitudes discriminatorias, comentarios inapropiados o incluso favorecer a ciertos estudiantes por razones ajenas al mérito académico. Además, la falta de comunicación oportuna sobre la ausencia del profesor puede generar confusión y desorganización en el aula, lo que puede llegar a afectar el proceso de aprendizaje.

La falta de coherencia y consistencia abarcan los puntos que señalan la falta de consistencia en el comportamiento del profesor o en la forma en que aborda los contenidos. Los cambios bruscos de opinión o la falta de enfoque en los contenidos planificados pueden causar confusión entre los estudiantes y dificultar su comprensión y seguimiento del curso. La falta de retroalimentación adecuada también contribuye a la falta de coherencia en el proceso educativo.

Estas valoraciones afectan negativamente la percepción sobre la clase en general y no solo sobre el docente. Los estudiantes explican que, aunque este tipo de clases suelen ser relajadas, también son aburridas y no precisamente la mejor experiencia que tuvieron en la universidad (Ver figura 18).

Figura 18
Comentario que percibe una clase como aburrida



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

Didáctica

La forma de trabajo de los docentes valorados negativamente se explica a través de metodología de enseñanza y actividades en el aula, evaluación y retroalimentación y, carga de trabajo y dinámica del curso.

La metodología de enseñanza y actividades en el aula expresan cómo el docente organiza y lleva a cabo sus clases. Incluye la distribución del temario entre los estudiantes y la práctica de poner a los estudiantes a exponer a través de equipos. Además, se destaca que las clases se centran en una variedad de actividades como películas, convivios, actividades físicas y carteles.

Un inconveniente con las actividades, que también se ha observado que realizan otros docentes valorados positivamente, es que en este caso pueden parecer descontextualizadas del contenido del curso. También se menciona que las tareas se asignan para ser completadas en equipo y enviadas por correo electrónico.

En cuanto a la evaluación y retroalimentación, se observa cómo se evalúa el desempeño de los estudiantes y cómo se proporciona retroalimentación. Se menciona el uso de cuestionarios poco relacionados con los contenidos vistos, así como la realización de resúmenes y exposiciones como parte de la evaluación.

Sin embargo, se señala que la claridad en las expectativas de evaluación puede ser un aspecto de mejora, y que la evaluación a veces puede parecer subjetiva. Los estudiantes pueden ser reprobados incluso si cubren todos los requisitos. Además, se destaca que no se realizan exámenes formales y que las calificaciones se entregan por correo electrónico, lo que puede incluir en la percepción de la objetividad y la retroalimentación del proceso de evaluación.

Recomendaciones para estudiantes

Las recomendaciones para estudiantes en una valoración negativa abarcan los siguientes aspectos: La primera referida a actitudes y comportamientos del estudiante, la segunda sobre la experiencia y percepción del curso o materia, y la tercera, sobre las estrategias y enfoques de estudio.

En cuanto a las actitudes y comportamientos del estudiante, las recomendaciones incluyen sugerencias como ser autodidacta, mantener una actitud entusiasta, trabajar diligentemente, así como evitar confrontaciones con el profesor.

También se mencionan estrategias didácticas como obtener orientación adicional al asistir a otras clases como oyente, y asegurarse de tener evidencia de entrega de tareas mediante copias y firmas al entregarlas. Además, se hace referencia al término “ser barbero/a”, que podría implicar el tener habilidades sociales de poca importancia en el contexto del curso y que solo servirían para agradar al profesor.

En la experiencia y percepción sobre la materia se mencionan puntos que sugieren una evaluación favorable del curso, como la garantía de obtener 10 de calificación o pasar fácilmente la materia. Sin embargo, también se señalan aspectos negativos, como la falta de trabajo por parte del profesor, la pérdida de trabajos y la percepción de que no hay aprendizaje significativo en el curso, lo que puede generar una experiencia frustrante para los estudiantes.

Finalmente, las estrategias y enfoques de estudio destacan la importancia de entregar todas las tareas y realizar todas las consignas, lo que sugiere un enfoque diligente y comprometido con el aprendizaje. Además, se menciona la posibilidad de ser autodidacta, lo que indica la capacidad de aprender de manera independiente fuera del entorno de clase. Estas estrategias pueden ayudar a los estudiantes a obtener una comprensión más profunda del contenido y a enfrentar el curso con confianza.

A continuación, se muestran las generalidades encontradas en los comentarios de la valoración negativa.

Tabla 6.

Generalidades encontradas en los comentarios de la valoración negativa

Valoración negativa	
Personalidad	
Etiquetas sobre el profesor	<ul style="list-style-type: none"> • “No está chido”. • “Nunca la volvería a elegir”. • “De lo peor”., “Lo peor de la UPN”. • “De la vieja guardia”. • “Tradicional”. • “Es un asco”. • “Es barco”. • “Es una porquería”. • “Misógino”. • “Pésimo maestro”. • “Viejo acosador”. • “Asqueroso”. • “Muy mal maestro”, • “Nefasto”.
Rasgos de la personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Buena persona. • “Es una porquería de persona”.
Rasgos bien valorados	<ul style="list-style-type: none"> • Te enseña lo que no se debe hacer como profesor. • El profesor no anda detrás de los estudiantes.
Percepción sobre el docente	
Rasgos mal valorados	<ul style="list-style-type: none"> • No enseña nada. No sabe enseñar/no tiene chispa para enseñar. • No domina el contenido básico para dar clases en un campo de conocimiento diferente al de su formación. • La materia que te dé será un desperdicio. • Tiene como propósito joderles la vida a sus alumnos. • No sabe enseñar. • Pierde trabajos y gracias a eso reprueba. • No aporta nada. • No brinda ayuda. • No aclara dudas, pide leer documentos o la antología. • Deja actividades que pueden ser malinterpretadas al no estar relacionadas con los contenidos. • Aprueba a las chicas que le parecen lindas, aunque no asistan constantemente a clase. • Pervierte y hace comentarios misóginos y sexuales. • Si no ubica al estudiante lo reprueba. • Se duerme en clase. • Es barco. • No avisa con anticipación que no asistirá. • No retroalimenta. • No aborda los temas. • Tiene cambios bruscos de opinión.
Percepción sobre la clase	<ul style="list-style-type: none"> • . La peor. • Aburrida.

	<ul style="list-style-type: none"> • Relajada
Didáctica	
Forma de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Reparte el temario con los estudiantes, pone a exponer a sus estudiantes a través de equipos. • Sus clases se basan en películas, actividades físicas, exposiciones y carteles descontextualizados del contenido del curso.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Lecturas infinitas. • Cuestionarios poco relacionados con los temas vistos. • Resúmenes. • Exposiciones.
Forma de trabajo en línea	<ul style="list-style-type: none"> • No daba clase. • Solo dejaba tarea/trabajos en equipo para mandar por correos.
Forma de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades: Convivio, lecturas y reportes de lectura, exposición. • Trabajo en equipo. • No es clara. • Puede reprobar a los estudiantes, aunque le entreguen lo requerido. • Evalúa según le guste o agrade el estudiante. • No sabe evaluar.
Forma de evaluación en línea	<ul style="list-style-type: none"> • No hace examen y entrega calificaciones por correo.
Recomendaciones para estudiantes	
Recomendaciones para estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Si tienes oportunidad, metete de oyente con otro profesor o profesora para que te guíen en esa materia. • Sacar copia de las tareas y de ser posible, pedir firma de ellas al entregarlas. • Evitar confrontar al profesor. • Entregar tareas. • Ser barbero/a.
Habilidades que el estudiante necesita para tomar el curso	<ul style="list-style-type: none"> • Ser entusiasta y trabajar. • Entregar todos los reportes y hacer todas las consignas. • Ser autodidacta.
Consideraciones para toma su curso	<ul style="list-style-type: none"> • Calificación de 10 asegurada, es fácil pasar/acreditar la materia/curso.
Razones por las que no recomiendan el curso/profesor-a	<ul style="list-style-type: none"> • No trabaja. • Pierde trabajos. • No hay aprendizaje. • Solo exponen los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia

Hasta aquí se han caracterizado las cuatro categorías sobre la valoración del docente que se realiza en la UPN, Ajusco. Para transformar estas cuatro valoraciones (categorías) en una evaluación docente, los comentarios tendrían que analizarse bajo un modelo de evaluación alternativo dado que no tiene objetivos de control institucional ni está sujeto a procesos formales.

Para poder definir esta evaluación docente se retoma el modelo alternativo de evaluación cualitativa que propone Stake (2010) y el cual se cita en Diaz Barriga (2022). El autor plantea 5 puntos para la construcción de una plataforma de evaluación cualitativa de la enseñanza. Los estudiantes que participan en Facebook de este estudio, aunque no pretenden crear una plataforma de evaluación, lo hacen mediante las dinámicas que configuran el grupo.

La plataforma de evaluación cualitativa propone 4 puntos para desarrollar el análisis, los cuales se presentan a continuación:

1. Evaluación Experiencial: Empírica, orientada al campo, conocida a través de la percepción humana.
2. Evaluación Situacional: Reconoce la singularidad del momento, el lugar, las palabras pronunciadas en tal contexto y situación.
3. Evaluación Personalizada: Empática, trabaja para comprender las percepciones y sentidos individuales.
4. Evaluación Diversa. Busca la singularidad más que lo común, hace honor a la diversidad. Reconoce que existen circunstancias únicas (Stake, 2010, como se citó en Diaz Barriga, 2022, pp. 157-158)

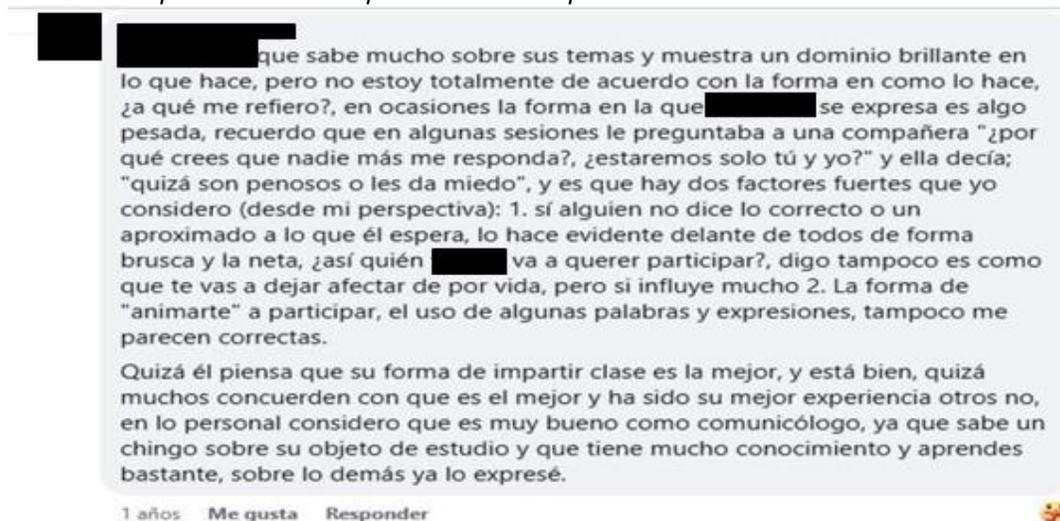
En esta evaluación docente en Facebook, hay estudiantes que escriben una publicación para retomar información sobre un/a profesor/a, otros piden recomendaciones de profesores para una materia concreta. En ambos casos, lo que suele responderse a través de comentarios, es la experiencia que se tuvo con él o la docente al tomar la materia con él/ella.

Esto nos lleva al punto dos de la plataforma de evaluación cualitativa: Que es empírica y conocida a través de la percepción humana. Los y las estudiantes no solo escriben la opinión sobre si es buen o mal profesor/a. Describen su experiencia y lo que percibieron.

Claro que en los comentarios se describen cualidades personales del/la profesor/a y no solo su práctica como docente, pero aun así ya se supera el solo calificar mediante el número aspectos fáciles de medir (como la asistencia), para comenzar a describir aspectos humanos que involucran a la enseñanza (Ver figura 19).

Figura 19

Comentario que describe la experiencia con un profesor



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook.

Los y las estudiantes al hacer una evaluación empírica (Opinión desde su experiencia y desde su percepción) se expresan libremente (Díaz Barriga, 2022, p.168), a diferencia de la evaluación formal en la que "el alumnado suele ser escéptico de los cuestionarios de opinión donde consideran que las autoridades los aplican para el control del docente, pero no hay consecuencias y no asegure que mejore la docencia (García Garduño, 2014 como se citó en Díaz Barriga, 2022, p. 134).

Sin embargo, aunque utilizan su libertad de expresión, todavía no se llega al plano de exigir la mejor formación. Los/las estudiantes hacen uso de las plataformas digitales para dar a conocer malas experiencias que han enfrentado con el/la docente, es una forma de exposición.

Sin embargo, es poca la participación en la exigencia de creación de instancias de credibilidad que permitan proceder en consecuencia conforme a los marcos éticos legales

apropiados en el caso de mala praxis docente o de comportamiento abusivo o inapropiado (Díaz Barriga, 2022, p.168).

Siguiendo el análisis de este modelo/plataforma de evaluación cualitativa, el punto 2 la describe como una evaluación situacional, la cual reconoce la singularidad del momento, el lugar, las palabras pronunciadas en tal contexto y situación. Los/las estudiantes refieren en sus comentarios momentos específicos de la acción docente. En algunos casos, citan textualmente frases o comentarios dichos por sus docentes. Describen su práctica en diversos contextos, por ejemplo, cuando comparan como trabaja un/una profesor/a en clases presenciales y como lo hace en clases virtuales.

La pandemia fue un momento histórico que propició la evaluación de la práctica docente en diversos contextos. En la narrativa de los y las estudiantes hay descripciones claras sobre lo que hace el/la docente el aula presencial y lo que hace (o no hace) en el aula virtual. Las expresiones son variadas, pero lo que llama la atención es la forma en que los y las estudiantes sienten una ausencia del docente en la modalidad virtual, lo cual los lleva a valorar mejor la docencia en modalidad presencial.

Respecto al punto 3, que habla de una evaluación personalizada, la cual es empática, y que trabaja para comprender las percepciones y sentidos individuales, encontramos contradicciones. En primer lugar, es importante aclarar que, si cumple con la característica de ser una evaluación personalizada, pues está adaptada a las necesidades de las personas a las que se destina, en este caso al estudiantado. Puede ser partícipe del grupo aquel estudiante que lo desee, hay libertad para comentar y consumir información.

No se puede decir que esta evaluación sea empática. Aunque estudiantes entrevistadas dicen que muchas veces solo se limitan a leer comentarios para no afectar a profesores con su

publicación, prevalecen prácticas apáticas donde se describe la experiencia o percepción de algún profesor/a sin un proceso previo de reflexión sobre las consecuencias que el comentario emitido podría traer a la figura docente.

Tampoco busca comprender las percepciones y sentidos individuales, puesto que si los y las estudiantes no están de acuerdo con un comentario o dicho comentario no coincide con su experiencia lo pasan de largo. Dos de las estudiantes entrevistadas relatan que su participación en el grupo es pasiva, puesto que solo se limita a leer. Aunque miran los comentarios que otros/as estudiantes hacen sobre los profesores, prefieren no tomarles importancia o no creerlos.

B: Pues, yo solamente leo. No escribo nada ni malo ni bueno. Me limitó, no escribió nada de los profesores. Eso que te comento, leo lo que para mí es importante (lo del acoso), porque pues, también siento que sí es muy subjetivo. Puede que a mí un maestro me haya encantado, y para otros digo: -este maestro es lo mejor-, y a lo mejor alguien por mi comentario entra con ese maestro y a esa persona no le gusta...

Comprender las percepciones y sentidos individuales de una evaluación, conlleva un rol intencionado de ser evaluador. Aunque aquí se coloca a los y las estudiantes como sujetos que evalúan, tales no se perciben como evaluadores. Solo opinan sobre algún profesor o profesora, pero no buscan deliberadamente realizar procesos de comprensión de la práctica docente para mejorarla.

Respecto al último punto de la plataforma de evaluación cualitativa, la cual expresa que es diversa, que busca la singularidad más que lo común y reconoce que existen circunstancias únicas, se ha observado que el grupo de Facebook evalúa en la singularidad, pues se enfoca en valorar al docente, en lo individual. No busca crear una evaluación de la docencia como fenómeno o colectivo.

Frida Diaz Barriga (2022) menciona que no es lo mismo la evaluación docente que la evaluación de la docencia. Aunque se usa el término de evaluación de la docencia, se suele ver que se refiere a una evaluación que reside en el plano de la opinión y recae a título personal, generaliza la tarea docente y no evalúa a profesores, sino a profesores en singular. Esto más bien se trataría de una evaluación docente.

Habría que discurrir, dada su poca claridad, respecto a si el juicio de valor es respecto a un objeto o fenómeno (la docencia) o respecto a un sujeto (el o la docente evaluados) ...La realidad es que se evalúa al sujeto docente en lo individual, considerando rasgos o comportamientos, no su trabajo como parte de un colectivo académico. (Diaz Barriga, 2022, p. 134)

En el grupo de Facebook lo que se hace es una evaluación docente, no de la docencia. Se caracteriza por describir y emitir opiniones respecto la experiencia con el/la docente, en singular, con un nombre, con una formación específica, con bondades y maldades, pero al fin de cuentas, un sujeto individual.

Problemáticas detectadas

A partir del análisis realizado, se puede detectar que existen problemáticas que atañen tanto a nivel institucional, a nivel colectivo y a nivel de los actores. En primer lugar, se observa que en la actualidad las universidades “ignoran la evidencia de buenas y malas prácticas docentes, las cuales sirven para sentar las bases para una propiciar una evaluación más disciplinada, menos estandarizada y más defendible de la enseñanza universitaria” (Stake y Visse, 2022, p.37).

En concreto, en la UPN Ajusco, no existe un sistema de evaluación de la docencia a nivel licenciatura que beneficie a la enseñanza y al aprendizaje. Aunado a esto, no se ha visto que se busquen procesos colaborativos que superen la evaluación del docente en lo individual,

y que busquen crear una evaluación de la docencia como fenómeno o colectivo (Diaz Barriga, 2022).

El grupo de Facebook no funciona como una plataforma de evaluación formal del profesorado y presenta brechas por reparar. Se recopila la opinión o nivel de satisfacción de sus estudiantes, pero no se analiza lo que ocurre con el aprendizaje o el desarrollo profesional del estudiantado en un determinado proceso educativo. Además, los comentarios no han conducido a beneficiar a los y las docentes en cuanto a su profesionalización ni al estudiantado en cuanto a que reciban una mejor enseñanza (Diaz Barriga, 2022).

Otro aspecto para mencionar sobre el grupo es que, cuando se hacen comentarios que denuncian la negligencia, maltrato o incompetencia de algún docente, se queda en lo privado del grupo de Facebook y no procede a nivel institucional. Se han observado diversos comentarios donde se expone la falta de habilidades en el trabajo docente, como ejemplos más mencionados la falta de planeación de las clases o uso inadecuado de las tecnologías.

Hay comentarios que denuncian comportamientos inadecuados por parte de profesores, entre los que destacan aquellas experiencias que hablan sobre falta de empatía, actos discriminatorios y el ejercicio de la violencia de género. Estos grupos universitarios podrían funcionar como agencias que exijan cambios institucionales, pero no ha sido así.

Aunque se exponen los comentarios no se observa que haya consecuencias a las malas prácticas o comportamiento inapropiado de docentes involucrados. Tampoco se ha visto un cambio que permita una mejor formación profesional ni de los estudiantes ni de los profesores.

Los estudiantes solo opinan sobre algún profesor o profesora, pero no buscan realizar procesos de comprensión de la práctica docente para mejorarla. Al contrario, varios comentarios emitidos sobre algunos docentes suelen estar acompañados de un lenguaje

ofensivo. En algunos comentarios e interacciones, se puede observar que ya existe un discurso de odio hacia las y los docentes de la universidad.

Recapitulando, aunque estudiantes entrevistados dicen que muchas veces solo se limitan a leer comentarios para no afectar a profesores con su publicación, prevalecen prácticas apáticas donde se describe la experiencia o percepción de algún profesor/a sin un proceso previo de reflexión sobre las consecuencias que el comentario emitido podría traer a la figura docente.

El grupo de valoración docente por parte del estudiantado es una opción para recuperar la opinión superando las limitaciones del cuestionario. Es genuino, nadie les obliga a contestar. Se toman el tiempo de describir su experiencia y sus percepciones, aunque también tiene sus limitaciones, hay que encontrarle utilidad.

Sería necesario crear una manera de realizar la evaluación docente cualitativa que retome la perspectiva de la comunidad estudiantil, pero que también contribuya al mejoramiento de la práctica docente. Ya que como afirma Díaz Barriga (2022), el enfoque sigue en la opinión de los estudiantes, pero no se persigue el mejoramiento de competencias docentes:

Se sigue evaluando la opinión de los y las estudiantes más no el desempeño docente. No se apuesta por generar modelos de evaluación que conlleven al mejoramiento de las competencias docentes ni a una mejor formación del estudiantado. El cuestionamiento en este caso es, ¿cómo tomar en cuenta la perspectiva del estudiantado superando las limitaciones encontradas en los cuestionarios de opinión? ¿Qué otras opciones existen al respecto? (Díaz Barriga, 2022, p. 163).

García Martínez (2021) propone las comunidades de trabajo profesional para el mejoramiento de la práctica docente desde los y las docentes. Estas comunidades permiten el

trabajo en equipo, la oportunidad de construir aprendizajes, discusiones sobre la práctica, nuevos materiales o estrategias. Todo con el fin de lograr el bienestar de la comunidad estudiantil.

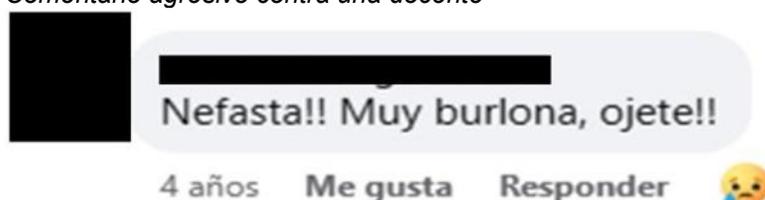
Se apuesta por una propuesta que retome estas comunidades de trabajo profesional para realizar una evaluación docente que permita mejorar la práctica de los docentes. Esta evaluación se haría como parte de la formación continua del docente y se consideraría la retroalimentación del estudiantado respecto al desempeño de los profesores.

Violencia digital hacia los docentes

Es necesario hablar de las problemáticas que surgen cuando se realizan estudios sobre la cultura digital y que pueden repercutir en las dinámicas de la universidad. Al hacer la observación del grupo de Facebook, se encontró que algunos comentarios emitidos respecto a los docentes suelen estar acompañados de un lenguaje ofensivo. La característica esencial de estos comentarios es que suelen ir dirigidos de forma personal a la figura docente, y no a su práctica (Ver figura 20).

Figura 20

Comentario agresivo contra una docente



Nota: La figura es una captura de pantalla de un comentario emitido en el grupo de Facebook

En los comentarios e interacciones, se puede observar que ya existe un discurso de odio hacia las y los docentes de la universidad. También se destaca el tipo de roles que se desarrolla en el grupo. El primero es el de consumo pasivo (Rol de testigo) y el segundo, de producción de malos comentarios contra sus profesores (Victimario). La cuestión aquí es

¿Cómo lograr que el estudiantado comprenda que las narrativas de odio no deben producirse ni reproducirse en las redes sociales digitales?

Una de las limitaciones más comunes en la valoración que se realiza en el grupo es la violencia digital ejercida hacia los y las profesores/as a través de malos comentarios. Los malos comentarios son un ejemplo del mal manejo de la información.

Para prevenir estas prácticas se considera necesario el fomento de alfabetizaciones digitales. Garay (2023) define a las alfabetizaciones digitales como aquellas que permiten procesos de desarrollo de habilidades o competencias digitales para el uso y apropiación de las tecnologías digitales (Garay, 2023, p.11).

Las alfabetizaciones digitales desarrollan habilidades digitales cognitivas, críticas y comunicativas. En las habilidades cognitivas se incluyen la capacidad para realizar juicios de valor acerca de la información que se obtiene en línea, la destreza para construir un conjunto de información viable proveniente de diversas fuentes y la capacidad de recoger y evaluar tanto el hecho como la opinión (Gross y Contreras, 2006).

Dentro de las habilidades críticas están el valorar, jerarquizar y evaluar contenidos (Garay, 2023). Finalmente, dentro de las habilidades comunicativas destaca la creación de contenidos con actitud social positiva desde el respeto y la empatía en las redes sociales digitales (Garay, 2023).

Estas alfabetizaciones y habilidades digitales son primordiales para la construcción de una plataforma de evaluación cualitativa de corte humanista que se realice en las redes sociales, y que evite que se realicen declaraciones o juicios sobre la calidad de la docencia o respecto a la persona evaluada que sean falsos o mal intencionados (Diaz Barriga, 2022, p.171).

Capítulo 5. Propuesta de intervención “Foros de diálogo para la reflexión colectiva”

El presente capítulo presenta el diseño de una propuesta de intervención que sirva para promover la reflexión colectiva y la participación del profesorado en su propio desarrollo profesional. Esta propuesta se basa en la identificación de necesidades a partir de las valoraciones expresadas por los estudiantes y en la creación de foros donde se discutan y aborden estas necesidades.

Se presentan fundamentos para respaldar la propuesta de intervención, tomando en cuenta algunos modelos alternativos de evaluación. Así mismo, se describe el plan de la intervención que incluye fases para su desarrollo. Finalmente, se muestra el seguimiento y evaluación de la propuesta.

Presentación del proyecto de intervención

El proyecto de intervención denominado “Foros de diálogo para la reflexión colectiva” deviene de la investigación sobre la valoración docente en redes socio digitales estudiantiles en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco. La presente propuesta busca la mejora la docencia universitaria. Para esto, se retoman aquellas necesidades de formación del profesorado que sirven como retroalimentación a la práctica de los docentes de la UPN Ajusco. Se considera que los procesos de formación pueden motivar el cambio y la mejora de dichas necesidades.

Detección de necesidades

Para la detección de necesidades, se recurrió a Colen (2001), quien inspira a reflexionar y hacer una valoración sobre la fase de detección de necesidades en una investigación. Esta fase es importante porque permite que “la intervención sea eficaz, que se consigan los objetivos que se proponen, que se rentabilicen los recursos empleados y, sobre todo, que se inicie la intervención con garantía de éxito en cualquier proceso de formación” (Colen, 2001, p. 35).

¿Por qué es necesaria la fase de detección de necesidades para la construcción de una propuesta de intervención? Colen (2001) expresa que es importante tomar en cuenta a los indicadores que explican la resistencia en los procesos de formación, pues muestran problemáticas, percepciones y opiniones que se tienen de los procesos de intervención y que no se toman en cuenta al momento de diseñar una propuesta. Es importante considerar estos indicadores ya que expresan lo siguiente:

- Argumentan que la formación debería realizarse en horario lectivo, dado que el trabajo práctico que deben realizar los participantes les lleva mucho tiempo y no se les reconoce adecuadamente.
- La formación que se ofrece se aleja mucho de los problemas reales que se tienen en el centro y en el aula.
- Las intervenciones no disponen de suficientes recursos humanos y de tiempo para llevar a la práctica los planteamientos que se desprenden de la formación recibida.
- Las propuestas que se hacen no tienen como punto de partida la realidad organizativa, estructural y cultural del profesorado y, por lo tanto, no hay relación directa entre lo que el profesorado hace y sabe hacer y lo que les dicen que tienen que hacer. (Colen, 2001, p. 38).

Estos indicadores se consideran en la fase de detección de necesidades y funcionan como punto de partida al momento de diseñar una propuesta de intervención, pues como explica la autora, una reforma o innovación “no puede implantarse a golpe de decreto, y las actitudes y los comportamientos de los profesores y profesoras no pueden transformarse a base de un discurso de cambio que no tenga en cuenta su realidad contextual” (Colen, 2001, p. 39).

Para esta propuesta de intervención se busca considerar la realidad del docente universitario, para que la intervención sea factible y aplicable en cuanto a recursos y tiempos, que la formación que se les ofrezca no se aleje de los problemas del aula y que su participación en la propuesta pueda realizarse en un tiempo que no implique más carga de trabajo.

Así mismo, se opta por una propuesta de intervención que coloque a los profesores como protagonistas de su proceso de formación, pero que también favorezca a los proyectos que se gesten en las diversas áreas académicas de la universidad. Se busca un espacio para crear el lugar de intercambio y reflexión sobre las necesidades de formación del profesorado expresadas en primer lugar por los estudiantes en el grupo de Facebook, pero que permita que los docentes expresen sus propias necesidades.

A partir del diagnóstico, se hizo una selección de diversas problemáticas que se transformaron en necesidades. Para esto, en un primer ejercicio se planteó lo que se entendería por necesidad, seleccionando dos concepciones propuestas por Diz (2017). La primera, entiende la necesidad como discrepancia, la segunda define a la necesidad como deficiencia o ausencia.

La necesidad como discrepancia hace referencias a la “diferencia entre la situación real y la ideal, o entre el estado actual y el deseado” (Suarez, 1990 como se citó en Diz, 2017, p.3).

Por otro lado, la necesidad concebida como deficiencia o ausencia es “la necesidad entendida como carencia, problema o deficiencia” (Suárez 1990, como se citó en Diz, 2017, p.3).

A su vez, se distinguen las necesidades formativas. Diz (2017) define las necesidades formativas de un individuo, grupo o sistema como “aquellas referencias a la existencia de una condición no satisfecha e imprescindible para permitirle funcionar en condiciones normales y realizar o alcanzar su objetivo” (p.8). En un primer momento se seleccionaron las necesidades de formación de los estudiantes, pero se consideró necesario retomar las necesidades de formación del profesorado expresadas por los estudiantes.

Tabla 7.

Necesidades de formación de profesores encontradas en las valoraciones de los estudiantes

Necesidades de formación	
Necesidad de formación para lograr una enseñanza efectiva.	<p>Esta necesidad surge de los comentarios de estudiantes que expresan que el profesorado presenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultades en la comunicación y presentación. • Inconsistencias en las formas de evaluación y falta de claridad • Hay clases que les parecen aburridas debido a dos factores, el primero relacionado con las exposiciones que hacen otros estudiantes y que es una de las actividades mayormente mencionadas en las valoraciones, y el otro factor, que tiene que ver con la forma del habla del profesorado. Los estudiantes expresan que no les gusta que sus profesores hablen mucho sin hacer pausa, así mismo, asocian el estado de edad avanzada de algunos/as docentes con la velocidad y volumen de su voz. • Estudiantes expresan que algunos docentes dependen del proyector para enseñar, y que su clase se vuelve ineficaz sin este recurso. • La incompetencia de la enseñanza agrupa los puntos que hacen referencia a la falta de habilidades pedagógicas y conocimientos por parte del profesor. Esto incluye la incapacidad para transmitir adecuadamente el contenido, la falta del dominio del tema que imparte e incluso la ausencia de retroalimentación y ayuda para los estudiantes. • Los docentes no muestran disposición para atender dudas de los estudiantes y no permite discusiones sobre los procesos que realiza.
Necesidad de formación en la actualización de contenidos con relevancia social y disciplinaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Respecto a la calidad del contenido y la metodología, los estudiantes relatan que existen explicaciones poco claras por parte de sus profesores, y que no satisfacen sus necesidades de aprendizajes. • El contenido de sus clases es considerado como pobre, y desvinculado de los temas pertinentes. El docente se muestra irresponsable al dejar temas inconclusos y se vuelve exigente al final del curso.

<p>Necesidad de formación para la buena convivencia y relación con los estudiantes, con perspectiva de diversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un inconveniente con las actividades es que en este caso pueden parecer descontextualizadas del contenido del curso. • Los comentarios expresan que los docentes no toman en cuenta a los estudiantes que no participan y que no todos los estudiantes se ajustan a las formas de trabajo de los profesores. • Así mismo, mencionan prácticas en las que, si un estudiante no cumple con los estándares de asistencia y cumplimiento de tareas, es evidenciado por el profesor frente al grupo. • Se habla de un comportamiento inadecuado del profesor hacia los estudiantes, en este se mencionan docentes que tienen favoritismo o preferencias explícitas hacia ciertos estudiantes. También mencionan que si un estudiante les cae bien recibirá un buen trato, pero si no es así le ignorará. • Los docentes pueden cambiar de humor constantemente y si se molestan, pueden llegar a realizar comentarios hirientes. • En cuanto a la relación con los estudiantes y a la evaluación, hay docentes que tienen preferencias hacia ciertos alumnos y muestran una actitud injusta al querer bajar puntos por cualquier motivo. No brindan retroalimentación adecuada, no califican tareas ni exámenes y no permiten a los estudiantes exponer de forma fluida. • Se habla de personas que son percibidas como inseguras, arrogantes o desconsideradas con los demás. Tienden a ser más exigentes, intolerantes y pueden carecer de empatía hacia las necesidades o sentimientos de los demás. • Los docentes son percibidos como personas propensas al desorden, olvidadizas e irresponsables en sus acciones, estas características pueden llevar a una interacción más difícil y generar tensiones en la relación con los estudiantes.
<p>Necesidad de formación para la gestión, planificación y organización de la clase.</p>	<p>Las categorías aluden problemas en la organización y planificación, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problemas en la organización y gestión de tiempo, inconsistencias en la evaluación y falta de claridad en los criterios • Problemas en la planificación y enfoque pedagógico: Aspectos relacionados con el atraso en el programa y el desarrollo del contenido, faltar mucho o faltar sin avisar, llegar tarde la mayoría de las clases y no dar la clase completa. Se hace mención sobre aquellos métodos de enseñanza que a los estudiantes ya no les parecen efectivos, enfatizando una enseñanza rígida y tradicionalista. A su vez, se expresa aquella preocupación que sienten los alumnos al ir a realizar prácticas o trabajo de campo sin que se les brinden bases de acción o sustento teórico. Otros aspectos mencionados son las lecturas muy extensas y el uso constante de la estrategia de trabajo en equipo. • En cuanto a las inconsistencias en la evaluación y falta de claridad en los criterios, los estudiantes mencionan que existen ocasiones en las que hay que recordarle al profesorado los criterios de evaluación porque a veces los olvidan. • Se menciona que los docentes pueden tardarse varias sesiones abordando el mismo tema, que no existe un control del grupo, y pese a que se había dicho que era una docencia abierta y que acepta la retroalimentación, aquí se menciona que no acepta crítica de los estudiantes y se ofende. • Respecto al estilo de evaluación y comportamiento del docente, el enfoque puede ser catalogado por los estudiantes como estricto,

	<p>injusto o poco convencional. Algunos estudiantes suelen sentir que la calificación está influenciada por la relación personal con el docente, mientras que otros pueden notar una falta de coherencia en la forma que se califican las tareas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La falta de comunicación oportuna sobre la ausencia del profesor puede generar confusión y desorganización en el aula, lo que puede llegar a afectar el proceso de aprendizaje.
<p>Necesidad de formación sobre su papel y responsabilidad social, en temas de ética sobre la docencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se habla de un comportamiento, en el cual, los estudiantes mencionan el ausentismo y el retraso para llegar a las clases por parte de los profesores, así como el mandar a suplentes inexpertos con poco dominio del contenido. . Además, aunque es frecuente que el docente llegue tarde o falte a clase, muestra irritación cuando los alumnos hacen lo mismo. • Los comentarios destacan docentes que pueden ser malos o malos docentes, así como aquellos valores que no representan a la docencia ideal de la universidad. • La actitud y el comportamiento en clase de los docentes deja ver una docencia que monopoliza el tiempo hablando sobre su vida personal, logros y problemas, desviándose del contenido del curso. • Otros comportamientos perjudiciales hacia los estudiantes engloban puntos que describen acciones del profesor que tienen un impacto negativo en la experiencia educativa de los estudiantes. Esto puede incluir actitudes discriminatorias, comentarios inapropiados o incluso favorecer a ciertos estudiantes por razones ajenas al mérito académico.
<p>Necesidad de formación en enseñanza con tecnologías digitales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aunque a los estudiantes les guste la docencia de sus profesores en una modalidad presencial, expresan que no tuvieron la misma experiencia en línea, colocan etiquetas como: "Super mal en clases en línea, desastre en línea". • Una de las practicas expresadas es aquella en la que los profesores no contestaban los correos con dudas, ni brindan asesorías o retroalimentación sobre el trabajo realizado por los estudiantes. No tuvieron una sola reunión sincrónica, los estudiantes creen que fue debido a la premura de trabajar en línea por la pandemia. • Los docentes suelen pedir lecturas y tareas que no revisan, lo cual se considera un desacierto para la retroalimentación que se necesita en una formación en línea. • En la modalidad en línea, se valoran mal a aquellos profesores que llegaban a cancelar reuniones de un momento a otro, que ponían exámenes complejos a pesar de que no explicaban bien. Docentes que querían retomar las reuniones canceladas ya que había terminado el semestre, que no aceptan la inconformidad y que no permiten la libre la expresión. En general se perciben sus clases como aburridas y como un espacio que más que propiciar el goce en los estudiantes, pueden representar angustia. • El contacto con los docentes era limitado, a veces se reunían un aproximado de 5 veces en todo el semestre, lo que representaba complicaciones a los estudiantes, pues añaden que tenían que resolver trabajos complejos y no tenían mucha orientación.
<p>Necesidad de formación con</p>	<p>Surgen una etiqueta sobre el docente que lo describe como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Misógino". Lo que nos permite ver que no solo se presenta un malestar en contra del trabajo docente, sino de aspectos

perspectiva de género	personales que incluyen el comportamiento inadecuado desde una perspectiva de género.
------------------------------	---

Fuente: Elaboración propia

Enfoque teórico-metodológico de la propuesta de intervención

Esta propuesta toma como inspiración diversos proyectos alternativos de evaluación que se han realizado en centros universitarios. En estos proyectos se plantea que los docentes pueden participar en la elaboración de un modelo de evaluación propio, que se construye desde la práctica, desde el análisis de la vida cotidiana en las aulas, cuya prioridad sea la comprensión y mejora de la enseñanza (Rivera y Arbesú, 2022, p. 187).

Dentro de las alternativas de evaluación que se retoman en Rivera y Arbesú (2022), se encuentran algunos proyectos que sirven como antecedentes para esta propuesta. El primer proyecto alternativo es el realizado por Fortes et al, (2020 como se citó en Rivera y Arbesú, 2022), en el cual se llevó a cabo un ciclo de debates sobre evaluación institucional. Las reuniones trataron los resultados de la autoevaluación y revelaron los deseos y expectativas de la comunidad para la implementación del proyecto político-pedagógico del centro.

La segunda propuesta alternativa de evaluación que se recupera es la de Rivera (2010 como se citó en Rivera y Arbesú, 2022). A través del análisis de la práctica pedagógica desde la perspectiva inductiva, la autora realiza los siguientes cuestionamientos para motivar la reflexión y conversación entre docentes: ¿Cómo se ve cómo docente?, ¿Hay algo que quiera cambiar de su práctica?, ¿Cómo le hubiera gustado verse?, ¿Cómo ve a sus alumnos?, ¿Qué necesita para verse como le hubiera gustado?

La tercera propuesta alternativa es la titulada “entrevistas de autoevaluación”. Las entrevistas de autoevaluación “permiten conocer el sentir y pensar sobre la actuación de los y

las docentes en el aula, reconocerse a sí mismos, identificar sus fortalezas y debilidades (Rivera y Arbesú, 2022, p. 196).

Como cuarta y última propuesta alternativa de evaluación se retoma a la reflexión colectiva. Rivera (2020) realiza una propuesta de evaluación después de la reflexión colectiva y dialogo entre pares. La práctica reflexiva colectiva permite que los participantes puedan aprender juntos de las prácticas de los otros y las otras, además de:

Descubrir y articular su actuación con el aprendizaje que se derive de esa reflexión como un proceso en el que se expone y comparte experiencia, la creación de significados, la conceptualización de la evaluación, del ser docente, replantear su perfil para formar personas de manera integral. (Rivera y Arbesú, 2022, p. 200).

Esta práctica reflexiva y colectiva puede derivar en propuestas de evaluación, esto a través de la capacidad crítica que los docentes demuestren de su práctica, “de su desempeño, rectifiquen, vean la posibilidad de mirarse y mirar a los otros sin prejuicios, solo el reencuentro con uno mismo y con el otro, reconocerse en el otro y al otro en uno” (Rivera y Arbesú, 2022, p. 200). Además, “en la reflexión colectiva, los docentes se empoderan, se reconocen, señalan que ser docente es una responsabilidad social y ética (Rivera y Arbesú, 2022, p. 201).

Antes, en la Universidad Pedagógica Nacional, unidad Ajusco, la Comisión de Docencia del AA1 donde están las licenciaturas en Administración Educativa (LAE) y Sociología de la Educación (LSE), se desarrollaron actividades y encuentros con los docentes de LAE y LSE para elaborar una propuesta sobre la caracterización de la docencia universitaria y un procedimiento para la evaluación, desde una perspectiva colectiva y participativa (Rivera, 2020, p.159).

En esta propuesta de evaluación, los y las docentes del área académica 1 de la universidad Pedagógica Nacional concluyeron lo siguiente:

Los y las docentes del AA1 manifiestan que se trata de una evaluación formativa, cualitativa, incluyente, que conduzca a la mejora de las prácticas en la que los directamente involucrados tomen la iniciativa; en condiciones fundamentadas en valores, principios, el diálogo y el respeto a la diversidad. En la que se utilice una metodología cualitativa basada en la participación, el uso de instrumentos para recuperar la trayectoria de vida, los estudios de caso, etc.; con criterios académicos acordados y contextualizados. Una evaluación de esta índole generará resultados que deberán utilizarse en la toma de decisiones para la mejora, la reorientación de las acciones y proponer alternativas transformadoras de participación colectivas. (Rivera, 2020, p.165).

Para esta intervención, se toman estas propuestas como antecedentes de evaluaciones alternativas que permiten reflexionar sobre los procesos de enseñanza, y que buscan una evaluación docente comprensiva y que ayude a mejorar la práctica docente.

Foros de diálogo

Los foros funcionan como el pilar de esta propuesta de intervención. Se organizarán foros donde se presenten las necesidades de formación del profesorado detectadas en los comentarios y sugerencias de los estudiantes en el grupo de Facebook “UPN Referencias de profesores”.

Esta información permitirá a los docentes recibir retroalimentación directa sobre su práctica. Así mismo, se busca que, a partir de esta retroalimentación, los docentes reflexionen sobre aquellas necesidades de formación expuestas y seleccionen aquellas con las que se identifican, a fin de comenzar procesos reflexivos que conlleven la superación de dichas necesidades.

Se eligió el foro ya que es “aquel espacio para discusiones académicas que contribuyen al desarrollo del pensamiento crítico y estratégico, el trabajo y el aprendizaje” (Hernández y Guárate, 2017, p.173). En este “todos los miembros del grupo pueden participar en un tema o situación problemática de interés general, que permita su análisis, confrontación y discusión” (Hernández y Guárate, 2017, p. 173). En este modelo didáctico, “las experiencias deben ser discutidas con base al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje y la profundización del conocimiento” (Hernández y Guárate, 2017, p.173)

El foro facilita la colaboración entre pares, las descripciones de la práctica. Los foros en su modalidad virtual pueden desarrollarse a través de plataformas digitales, sistemas de gestión del aprendizaje y redes sociales, tales como Moodle, páginas web, Facebook o grupos de WhatsApp.

Discusión circular e interrogación

Así mismo, se utilizará la discusión circular y la interrogación como modelos didácticos que facilitan a los docentes compartir sus opiniones y sentimientos. Se seleccionó el modelo didáctico llamado discusión circular, ya que, en este modelo, “Los participantes responderán a una cuestión o interrogante propuesta sobre un tema establecido o desarrollado en cualquier clase, de manera que siguiendo las agujas del reloj cada docente participe uno detrás del otro” (Hernández y Guárate, 2017, p. 169).

A su vez, el modelo didáctico de la interrogación didáctica “contribuye a desarrollar la indagación: de lo general a lo particular o viceversa, de lo conocido a lo desconocido. Recapitular y sintetizar de lo que se ha investigado y estudiado, estimular el trabajo individual, el análisis crítico y la reflexión. Promueve la participación del aprendiz y su capacidad de autoevaluarse” (Hernández y Guárate, 2017, p.99).

Objetivo

Fomentar la reflexión colectiva mediante foros de dialogo donde se expongan las diversas necesidades de formación del profesorado detectadas en las narrativas de los estudiantes (Ver tabla 7). Esto proporcionará una retroalimentación para la práctica docente.

Periodicidad

Se recomienda que los foros se realicen al principio de semestre. Esto permite que los docentes puedan autoevaluarse en alguna de las necesidades de formación durante el transcurso del semestre. Así mismo, facilita que los docentes no estén presionados por la carga de trabajo y las actividades que representan el fin de cursos.

Destinatarios

El proyecto de intervención está dirigido a docentes de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco que al ser convocados deseen participar voluntariamente en la propuesta.

Responsables

La propuesta de intervención será presentada en las diferentes áreas académicas de la universidad para que sean estas quienes se encarguen de coordinar los foros y establecer responsables.

Modalidad de los foros

Los foros pueden realizarse de manera virtual o presencial, según decida cada Área Académica. Esta flexibilidad puede permitir una mayor participación y adaptación a las circunstancias de cada grupo.

Programación

Se espera que la intervención se lleve a cabo a partir de las siguientes fases:

Fase 1: Foro para la exposición de necesidades

Primer momento: Exposición de necesidades. En este espacio se presentarán las necesidades de formación expresadas por los estudiantes y recopiladas a través del grupo de Facebook.

Segundo momento: Reflexión a través del diálogo. Se llevarán a cabo una discusión circular a partir de la interrogación para detonar la reflexión y el diálogo entre pares.

Tercer momento: Selección de necesidades de formación. A partir de la exposición de necesidades de formación del profesorado y de la reflexión, los docentes seleccionarán aquella necesidad con la que se identifican y en la cual trabajarán durante el siguiente semestre (Ver tablas 8 y 9).

Fase 2: Foro para la autoevaluación y retroalimentación

Primer momento: Circulo de reflexión. En el segundo foro, los docentes reflexionarán su práctica docente en torno a la necesidad de formación elegida en el foro anterior a través de la interrogación. El objetivo será compartir experiencias que se tuvieron su práctica docente durante el semestre tomando en cuenta la necesidad de formación que eligieron para evaluarse.

Segundo momento: Retroalimentación entre pares. Los demás docentes podrán proporcionar retroalimentación, comentarios y sugerencias a sus colegas. Se espera que esta estructura de foros de diálogo semestral permita un desarrollo continuo y colaborativo del profesorado, alineado con las necesidades y expectativas expresadas por estudiantes y docentes.

Tercer momento: Autoevaluación. Los docentes valorarán en qué medida hubo un cambio de actitud o de comportamiento en su práctica docente a partir de estar inscrito en un proceso de reflexión (Ver tablas 8 y 10).

Tabla 8.

Programación de la propuesta de intervención

Fases de la propuesta de intervención			
Fase 1	Foro de exposición de necesidades	Primer momento	Exposición de necesidades de formación del profesorado
		Segundo momento	Reflexión a través del dialogo.
		Tercer momento	Selección de necesidades de formación.
Fase 2	Foro para la autoevaluación y la retroalimentación	Primer momento	Circulo de reflexiones.
		Segundo momento	Retroalimentación entre pares.
		Tercer momento	Autoevaluación.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9.

Programación del primer foro

Foro 1	Detección de necesidades de formación en los y las docentes de la UPN Ajusco		
Objetivo general	Presentar a los docentes los resultados de investigación sobre la valoración docente en el grupo de Facebook de alumnos de la UPN en los que se muestran las necesidades de formación del profesorado. Esto con el fin de reflexionar en torno a estas necesidades a través del diálogo colectivo.		
Tiempo estimado	2 horas	Lugar	Determinado por cada área académica.
Secuencia de actividades		Estrategia	Tiempo
Presentación de resultados de investigación. ✓ Mostrar a los docentes los resultados de la investigación: Necesidades de formación del profesorado de la UPN expresadas por los estudiantes en su grupo de Facebook.		Exposición	30 minutos
Diálogo colectivo. ✓ Considerando la exposición de los resultados de investigación, reflexionar en torno a los siguientes cuestionamientos: ¿Qué aspectos de su práctica docente cree que le gustaría mejorar a corto o largo plazo? ¿En qué momentos se siente más orgulloso de su rol como docente? Si pudiera cambiar un aspecto de su enseñanza mañana mismo, ¿cuál sería y por qué?		Discusión circular	1 hora 10min

<p>¿Cómo imagina que sería su "yo ideal" como docente dentro de cinco años?</p> <p>¿Qué cree que sus alumnos valoran más de usted como maestro?</p> <p>¿Qué desafíos ha identificado en su relación con los estudiantes y cómo los está abordando?</p> <p>¿Qué apoyo o recursos adicionales siente que necesita para mejorar su desempeño como docente?</p> <p>¿Qué tipo de impacto espera dejar en sus alumnos a largo plazo y cómo trabaja para lograrlo?</p> <p>¿Cómo ve a sus alumnos?</p> <p>¿Qué necesita para verse como le hubiera gustado?</p> <p>¿Qué aspectos de la valoración de otros docentes mira en sí mismo?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pedir la participación de los docentes para formulación de respuestas ante los cuestionamientos. ✓ Comentarios finales. 		
<p>Selección de necesidad de formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Selección de la necesidad de formación desde la cual trabajarán durante el semestre. 	<p>Exposición Bitácora</p>	<p>20 min</p>
<p>Evaluación</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de la bitácora en la que se anotarán la necesidad seleccionada por cada docente, con su nombre y firma. 		
<p>Recursos y materiales</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modalidad presencial: Salón/ auditorio, computadora, proyector, bitácora, plumas, presentación digital de los resultados de investigación. ✓ Modalidad virtual: Internet, computadora, cámara, micrófono, presentación digital de los resultados de investigación. 		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10.

Programación del segundo foro

Foro 2	Reflexión en torno a las necesidades de formación		
Objetivo general	Presentar las reflexiones de los docentes en torno a sus necesidades de formación a través del diálogo y la interrogación.		
Tiempo estimado	2 horas aproximadamente.	Lugar	Determinado por cada área académica.
Secuencia de actividades		Estrategia	Tiempo
<p>Presentación de las reflexiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ A través de una discusión circular, los participantes responderán 4 de las siguientes interrogantes: 		<p>Discusión circular</p>	<p>1 hora Nota: El tiempo puede acotarse o extenderse según el número de participantes. Se</p>

<p>¿De qué manera crees que el proceso de reflexión ha influido en tu enfoque pedagógico?</p> <p>¿Has notado alguna transformación en la forma en que interactúas con tus estudiantes desde que iniciaste el proceso de reflexión?</p> <p>¿Qué nuevas estrategias o metodologías has implementado en tus clases como resultado del proceso reflexivo?</p> <p>¿Cómo ha cambiado tu forma de evaluar el aprendizaje de tus estudiantes a partir de este proceso?</p> <p>¿El proceso de reflexión te ha llevado a reconsiderar o ajustar tus expectativas sobre el desempeño de tus estudiantes?</p> <p>¿En qué medida te sientes más consciente de tus fortalezas y áreas de mejora como docente?</p> <p>¿Has experimentado un cambio en tu actitud hacia la colaboración con otros docentes como resultado del proceso de reflexión?</p> <p>¿Cómo ha influido este proceso en tu gestión del tiempo dentro y fuera del aula?</p> <p>¿Sientes que el proceso de reflexión ha modificado tu visión sobre el papel del docente en el aprendizaje de los estudiantes? Si es así, ¿cómo?</p> <p>¿Qué impacto ha tenido el proceso de reflexión en tu bienestar personal y profesional como docente?</p>		<p>espera que cada docente tenga al menos 10 minutos para contestar al menos 4 de las preguntas expuestas.</p>
<p>Retroalimentación de pares</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se brindará un espacio para que los docentes expongan una retroalimentación a aquellas reflexiones que les fueron significativas. 	<p>Participación voluntaria</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Comentarios finales</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los docentes darán un comentario final en el que valorarán en qué medida hubo un cambio de actitud o de comportamiento en su práctica docente a partir de estar inscrito en un proceso de reflexión. 	<p>Discusión circular</p>	<p>40 minutos</p>
<p>Seguimiento y evaluación</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizará una autoevaluación en la que definirán si han logrado un cambio para la mejora en su trabajo cotidiano. ✓ Se mandará un formulario a los docentes para que evalúen la propuesta y elaboren ideas sobre la pertinencia de seguir organizando foros subsecuentes. 		
<p>Recursos y materiales</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modalidad presencial: Salón/ auditorio, computadora, proyector, bitácora, plumas, presentación digital de las reflexiones de los docentes. ✓ Modalidad virtual: Internet, computadora, cámara, micrófono, presentación digital de las reflexiones de los docentes. 		

Fuente: Elaboración propia.

Seguimiento y evaluación de la propuesta

La evaluación se plantea en dos formas, una la evaluación de la reflexión y otra, la evaluación de la propuesta. Para la evaluación de la reflexión se recurrirá a las discusiones circulares a través del dialogo y la interrogación. Se plantea la necesidad de una autoevaluación y autorregulación encaminada a la profesionalización y desarrollo humano del docente (Diaz Barriga, et al., 2022, p. 283).

Estas discusiones tendrán cómo objetivo que los participantes valoren en qué medida hubo un cambio de actitud o de comportamiento en su práctica docente a partir de estar inscrito en un proceso de reflexión. Se trata de una autoevaluación en la que definirán si han logrado un cambio para la mejora en su trabajo cotidiano.

Para la evaluación de la propuesta se tomarán como evaluadores a los participantes, entendiendo que estos son profesionales de la educación y que poseen conocimientos y habilidades para realizar una valoración de la propuesta. Para esto, se tomarán como objeto de evaluación la estrategia realizada. Esto para obtener una retroalimentación que permita realizar ajustes y mejoras al proyecto.

La evaluación se realizará a partir de un formulario de Google en el que se interrogará a los participantes sobre opinión respecto a la estructura de la propuesta y al desarrollo de las actividades.

A partir de lo aquí descrito, se espera que la propuesta fomente la colaboración y reflexión entre los docentes. Se considera que tiene potencial para promover el trabajo en equipo y la creación de espacios de intercambio y análisis sobre la práctica docente, permitiendo que los profesores sean protagonistas de su propio proceso formativo.

Así como los modelos alternativos de evaluación docente buscan mejorar la enseñanza, se espera que esta propuesta ayude a la mejora de la práctica docente en la Universidad

Pedagógica Nacional, unidad Ajusco, mediante una metodología participativa y reflexiva que resuma las necesidades expresadas por los estudiantes y fomenta la autoevaluación y el aprendizaje colaborativo.

Finalmente, con la implementación de esta intervención, se espera lograr un desarrollo profesional continuo y alineado con las expectativas y realidades del profesorado y del contexto educativo en el que se desenvuelven.

Conclusiones

Estar inscrita en la línea de Teoría e intervención Pedagógica de la Maestría en Desarrollo Educativo que se desarrolla en la Universidad Pedagógica Nacional Ajusco, conlleva un gran reto: Investigar para intervenir. Al recuperar las preguntas y objetivos de esta investigación se cuestionaba si era posible diseñar una propuesta de intervención fundamentada en las valoraciones al profesorado hechas por los y las estudiantes en las redes socio digitales.

Los resultados nos demuestran que no existe la docencia perfecta, y que además de profesionistas con diversas formaciones e intereses, los y las docentes son seres humanos que contienen en sí un mundo de historias que les configuran en su trabajo cotidiano. ¿Qué se podría hacer para que tanto la universidad como las personas que la habitan y conforman consideren lo humano como parte de su estructura?

Los estudiantes al comentar o emitir su opinión sobre un docente no lo hacen con el fin de evaluar profesionalmente o con la intención de hacer un juicio sistemático del mérito del profesor (García Garduño, 2022). Más bien expresan “una apreciación personal, el nivel de satisfacción que tuvieron durante el curso y la emisión de recomendaciones al profesorado para mejorar su labor futura” (García Garduño, 2022, p. 123).

Es necesario comprender que los juicios sobre la labor docente que realizan los estudiantes “son bienvenidos y necesarios, pero no suficientes para amonestar a un docente solo por la experiencia que los estudiantes tuvieron durante un curso” (García Garduño, 2022, p. 123). Por eso se plantea la necesidad de un sistema de evaluación de la docencia que considere los juicios de los estudiantes como parte de las necesidades de mejora de la docencia, pero que no sea el único elemento que considerar.

La propuesta de intervención de esta investigación buscó retomar las problemáticas y necesidades de formación de la docencia expresadas por los estudiantes para construir una evaluación de la docencia que “conmine al evaluado a una confrontación consigo mismo (autoevaluación), con los demás (pares, evaluadores, mediante la coevaluación o la heteroevaluación), con las instituciones y con la sociedad en su conjunto” (Comas y Rivera, 2015, p.51).

Por lo general, los resultados de la evaluación no son públicos, lo que representa un problema, ya que “no hay manera de evaluar lo evaluado, ni a los evaluadores; por tanto, la evaluación no cumple con uno de sus fines principales, la retroalimentación a los procesos educativos, que permitan enriquecerlos y desarrollar propuestas para su mejora” (Comas y Rivera, 2015,p.51). Se buscó que la intervención haga visible la valoración de los estudiantes, para posteriormente crear una evaluación que retroalimente la práctica docente y busque mejorarla.

Se considera importante crear una evaluación autogestora de sujetos o colectivos:

Una evaluación de la práctica docente que conduzca a explorar el tradicional territorio de los desempeños de los académicos. Cada experiencia presentará principios conceptuales y metodológicos diversos, por tanto, sus efectos también serán distintos; por tal razón es fundamental desarrollar procesos evaluativos in situ, considerando la universidad y su contexto. (Comas y Rivera, 2015, pp.51-52).

Así mismo, se busca una evaluación entendida como un diálogo para la comprensión y la mejora. Esto conlleva

Una autoevaluación de los académicos sobre sus desempeños, la necesidad de recuperar la práctica educativa en su contexto real y, al mismo tiempo, trascender las acotaciones de lo cotidiano a través de aprendizajes basados en reflexiones

compartidas sobre desempeños profesionales realmente exhibidos. Estos procesos apuntalan nuevas formas de evaluar a los docentes y de autoevaluarse, así como otras modalidades de actualización docente, modalidades menos prescriptivas y verticales, ya que tienden a reflexionar desde la situación real que impacta el desempeño, donde los docentes mismos son quienes deciden si tiene o no valor su forma de enseñar y las maneras viables para mejorar (Comas y Rivera, 2015, p.52)

Rivera (2020, p.137) habla de una perspectiva orientada al perfeccionamiento que se focaliza en el desarrollo personal del profesor y su crecimiento profesional. Se trata ante todo de una evaluación formativa donde el docente pueda identificar qué se puede mejorar y qué acciones tendría que realizar para lograr la mejora. Se convierte en una evaluación en la que el docente pueda reflexionar sobre su desempeño en el aula, detectando sus fortalezas y debilidades.

Respecto a la pregunta de investigación ¿Qué caracteriza el proceso de valoración del profesorado que realizan los estudiantes universitarios? Los resultados arrojan que, en esta valoración docente en Facebook, hay estudiantes que escriben una publicación para retomar la experiencia que se tuvo con él o la docente al tomar la materia con él/ella. Lo cual Stake (2010 como se citó en Diaz Barriga, 2022, p.168) define como una evaluación empírica y conocida a través de la percepción humana. Los y las estudiantes no solo escriben la opinión sobre si es buen o mal profesor/a, describen su experiencia y lo que percibieron.

Esta valoración supera el solo calificar mediante el número aspectos fáciles de medir (como la asistencia), para comenzar a describir aspectos humanos que involucran a la enseñanza. Los y las estudiantes al hacer una evaluación empírica (Opinión desde su experiencia y desde su percepción) se expresan libremente (Diaz Barriga, 2022, p.168).

Así mismo, los/las estudiantes refieren en sus comentarios momentos específicos de la acción docente. En algunos casos, citan textualmente frases o comentarios dichos por sus docentes. Describen su práctica en diversos contextos, por ejemplo, cuando comparan como trabaja un/una profesor/a en clases presenciales y como lo hace en clases virtuales. Para Stake (2010, como se citó en Diaz Barriga, 2022,) esto se trata de una evaluación situacional, la cual reconoce la singularidad del momento, el lugar, las palabras pronunciadas en un contexto y situación en específico.

La valoración es diversa, busca la singularidad más que lo común y reconoce que existen circunstancias únicas. Se ha observado que el grupo de Facebook valora la singularidad, pues se enfoca en valorar al docente, en lo individual. Cumple con la característica de ser una evaluación personalizada (Stake, 2010, como se citó en Diaz Barriga, 2022), pues está adaptada a las necesidades de las personas a las que se destina, en este caso al estudiantado. Puede ser participe del grupo aquel estudiante que lo desee, hay libertad para comentar y consumir información.

Sin embargo, no se puede afirmar que esta valoración es empática. Aunque estudiantes entrevistadas dicen que muchas veces solo se limitan a leer comentarios para no afectar a profesores con su publicación, prevalecen practicas apáticas donde se describe la experiencia o percepción de algún profesor/a sin un proceso previo de reflexión sobre las consecuencias que el comentario emitido podría traer a la figura docente.

En el grupo de Facebook lo que se hace es una valoración docente, no de la docencia. Se caracteriza por describir y emitir opiniones respecto la experiencia con el/la docente, en singular, con un nombre, pero al fin de cuentas, un sujeto individual.

Otro aspecto para resaltar es que en esta valoración no se busca el comprender las percepciones y sentidos individuales, pues si los y las estudiantes no están de acuerdo con un comentario o dicho comentario no coincide con su experiencia lo pasan de largo.

Retomando el objetivo de analizar el discurso de los estudiantes en la valoración que realizan del profesorado, los hallazgos muestran que comprender las percepciones y sentidos individuales de una evaluación, conlleva un rol intencionado de ser evaluador. Aunque aquí se coloca a los y las estudiantes como sujetos que evalúan, tales no se perciben como evaluadores. Solo opinan sobre algún profesor o profesora, pero no buscan deliberadamente realizar procesos de comprensión de la práctica docente para mejorarla.

El grupo de Facebook no funciona como una plataforma de evaluación formal del profesorado y presenta brechas por reparar. Se recopila la opinión o nivel de satisfacción de sus estudiantes, pero no se analiza lo que ocurre con el aprendizaje. Además, los comentarios no han beneficiado al estudiantado en cuanto a que reciban una mejor enseñanza (Díaz Barriga, 2022).

Otro aspecto para mencionar sobre el grupo es que, cuando se hacen comentarios que denuncian la negligencia, maltrato o incompetencia de algún docente, se queda en lo privado del grupo de Facebook y no procede a nivel institucional. Se han observado diversos comentarios donde se expone la falta de habilidades en el trabajo docente.

Otros comentarios denuncian comportamientos inadecuados por parte de profesores, entre los que destacan aquellas experiencias que hablan sobre falta de empatía, actos discriminatorios y el ejercicio de la violencia de género. Estos grupos universitarios podrían funcionar como agencias que exijan cambios institucionales, pero no ha sido así.

Aunque se exponen los comentarios no se observa que haya consecuencias a las malas prácticas o comportamiento inapropiado de docentes involucrados. Tampoco se ha visto

un cambio que permita una mejor formación profesional ni de los estudiantes ni de los profesores.

Los estudiantes solo opinan sobre algún profesor o profesora, pero no buscan realizar procesos de comprensión de la práctica docente para mejorarla. Al contrario, varios comentarios emitidos sobre algunos docentes suelen estar acompañados de un lenguaje ofensivo. La característica esencial de estos comentarios es que suelen ir dirigidos de forma personal a la figura docente, y no a su práctica. En algunos comentarios e interacciones, se puede observar que ya existe un discurso de odio hacia las y los docentes de la universidad, y entre compañeros.

Otros cuestionamientos

Por otro lado, otros cuestionamientos surgen a partir de los hallazgos de la investigación. En el listado general de 86 profesores que aparecen en publicaciones generales sobre recomendaciones o no recomendaciones para cursos, materias, turnos o semestre muestran que el 56% del profesorado es mujer y el 44% es hombre.

Así mismo, las estadísticas demuestran que en el listado general de 86 profesores que aparecen en las publicaciones, el 71% del profesorado es recomendado y el 29% no es recomendado. Dentro del profesorado recomendado, la mayoría es hombre con un 54% por encima del profesorado mujer (46%).

Otro dato muestra que del profesorado no recomendado la mayoría es mujer con un 80% frente a los hombres que ocupan el 20%. El cuestionamiento es, ¿por qué es menos valorada la docencia ejercida por mujeres que la docencia ejercida por hombres? Si bien la mayoría de la planta docente estudiada es mujer, la diferencia es mínima. Quedaría abierto el cuestionamiento para abordar en investigaciones futuras.

Por último, y respecto a la metodología, se encuentran algunas limitaciones en la etnografía digital. El camino de la investigación puede presentar muchos baches por reparar. A lo largo de esta investigación, se descubrieron pautas que pueden considerarse al realizar investigación etnográfica-digital en estudios posteriores. A partir de las lecturas metodológicas y de las pausas que a veces vienen a la mente, surgió un diagnóstico metodológico sobre cómo se venía configurando la investigación.

Reygadas (2014) propone hacer la autoevaluación sobre la construcción del conocimiento etnográfico. Esta autoevaluación revisa 3 aspectos:

1. Duración del contacto con el grupo estudiado
2. Presencia o ausencia de perspectivas críticas
3. Su aporte social (Reygadas, 2014, p.94).

Respecto al primer punto a evaluar, se considera que en la etnografía digital existe una problemática, pues lo digital hace que el contacto con el grupo de estudio sea limitado, aunque se puede acudir al grupo para analizar los comentarios, o en algún momento, hacer entrevistas con algunas informantes, el contacto con las personas del grupo es restringido.

En segundo lugar, aunque se puede decir que existe una perspectiva crítica en la investigación, no se sabe si los y las informantes y participantes del grupo tengan la misma visión. Finalmente, se cuestiona sobre el aporte social de esta investigación y el cómo se podrían transformar los resultados en aportes y contribuciones que beneficien y mejoren al grupo y sus contextos sociales próximos.

Para poder superar estas limitaciones metodológicas, en un primer momento se optó por recurrir a los postulados de la antropología militante, la cual subordinaba la investigación a sus objetivos políticos (Reygadas, 2014, p.98). Pero se considera que, por el tiempo y los

contextos de intervención, es más factible recurrir a los postulados de la antropología posmoderna, la cual no se enfoca en lo político y social, sino en lo cultural y epistemológico.

En este posicionamiento, se asume que “no es posible conocer de manera objetiva una cultura, a lo que se puede aspirar a interpretarla, basándose en las interpretaciones realizadas por los nativos” (Reygadas, 2014, p.99). Esto conlleva a reflexionar sobre la autoridad que tiene el observador para hablar por otros y otras, por lo que se considera necesario recurrir también a la etnografía colaborativa.

Esta tiene como propuesta “buscar otras formas de escribir etnografía, en las que se pretenden incluir las voces de los sujetos estudiados/as por los antropólogos” (Tedlock, 1991 como se citó en Reygadas, 2014, p.100). La etnografía participativa es aquella en donde se involucra a miembros del grupo estudiado, quienes no solo intervienen como informantes, sino que forman parte del equipo de investigación y desarrollan tareas de diseño, recopilación de la información y análisis.

“Los informantes son investidos/as como etnógrafos/as temporales” (Reygadas, 2014, p.101). Así mismo Geertz (1991 como se citó en Reygadas, 2014) plantea que “Un criterio de evaluación de una buena etnografía sería aquella que permitiera comprender mejor a otra cultura y facilitar la comunicación con los/las miembros de la misma” (p.101).

Por lo que a través de la etnografía participativa se podría mejorar la comunicación con miembros del grupo de Facebook. Por lo tanto, se retoman postulados de la antropología posmoderna (interpretar la cultura evaluativa a través de los y las nativos/as y de la etnografía colaborativa (Involucrar a los miembros del grupo estudiado) como elementos a considerar en el diseño de la etnografía digital y que le permitan superar sus brechas.

Referencias

- Almanza, A. (2021) El poder del algoritmo y la vida social. *AC/S*, 161, 24–47.
<https://doi.org/10.29236/sistemas.n161a4>
- Alonso-Ruido, P., Martínez-Román, R., Rodríguez-Castro, Y., y Carrera-Fernández, M. V. (2021). El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 1-9. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.1>
- Álvarez Cadavid, G. M. (2009). Etnografía virtual: exploración de una opción metodológica para la investigación en entornos virtuales de aprendizaje. (Artículo de reflexión no derivado de investigación.) *Revista Q*, 3 (6)
<https://repository.upb.edu/bitstream/handle/20.500.11912/6554/Etnograf%C3%ADa%20virtual.pdf?sequence=1>
- Amat, O. (2010) *Aprender a enseñar* (69-150). Profit,
- Ángulo, R. (2014). Genealogía de una perspectiva curricular, o de como la realidad interpela la teoría. *Revista de la Escuela de ciencias de la Educación*, 10 (9), 215-226. ISSN en línea 2362-3349.
- Arguiñano, J. L. (2020). Las redes sociales como fuentes de información para ampliar la agenda temática de los cybermedios: el caso de 20 minutos. *Miguel Hernández Communication Journal*, 11(2), 297-314. <http://dx.doi.org/10.21134/mhcyj.v11i0.336>
- Bolívar, A. Domingo J., & Fernández M. (2010). Campos de investigación biográfica narrativa en educación, En A. Bolívar, J, Domingo J. y M. Fernández. (Eds). *La investigación biográfico-narrativa en educación. Enfoque y metodología* (217- 256). La Muralla.
- Buendía, A., García Salord, S. , Grediaga, R., Landesman, M., Rodríguez-Gómez, R., Rondero, N., Rueda, N. y Vera, H. (2017). Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico. Artículo página web.
<https://educacion.nexos.com.mx/queriamos-evaluar-y-terminamos-contando-alternativas-para-la-evaluacion-del-trabajo-academico/>
- Caballero, R., & Sime, L. (2016). "Buen o buena docente" desde la perspectiva de estudiantes que han egresado de educación secundaria. *Revista Electrónica Educare*, 20(3), 1-23.
<https://dx.doi.org/10.15359/ree.20-3.4>
- Chávez, E. F., García, D. L., & Carrillo, M. A. I. (2021) El buen profesor en tiempos de pandemia [Ponencia]. XVI Congreso Nacional de Investigación Educativa.p.5
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v16/doc/0123.pdf>
- Colen, T. M. (2001) Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y participación. En: E. A. Álvarez et al. (Eds.), *La formación del profesorado. Proyectos de formación en centros educativos* (35-47). GRAÓ.
- Comas, O. y Rivera, A. (2015). La docencia universitaria frente a los estímulos económicos, en *Educação, Sociedade y Culturas*, (32), 41-54.

- Comas, O. y Rivera, A. (2020). La evaluación al centro: degradación del sistema educativo. En A. Rivera. *Miradas a la evaluación en la diversidad cultural: Brasil, España, EU, Venezuela y México*, (17-27). Castellanos Editores.
- Crovi, D. (2016). Juventudes y cultura digital. Las redes sociales como espacio de interacción. En D. Crovi (Ed.) *Redes Sociales Digitales: Lugar de encuentro, expresión y organización para los jóvenes* (19-40). Biblioteca, arte y letras.
- de Vries, W., & Grijalva Martínez, O. (2023). ¿Es mejor la educación virtual? La evaluación docente durante la pandemia. *Transdigital*, 4(7), 1–20.
<https://doi.org/10.56162/transdigital195>
- Díaz Barriga, F. (2022). Evaluación de la docencia: más allá de un entramado técnico-instrumental. En M.I. Arbersú (Ed.) *Evaluación de la docencia universitaria. Experiencias transcurridas y retos por enfrentar* (132-178). Casa abierta al tiempo UAM y Newton
- Díaz Barriga, F., Rivera, A. y Arbersú, M.I. (2022). La docencia en la virtualidad: nuevas realidades y retos para su evaluación. En M.I. Abersú (Ed.) *Evaluación de la docencia universitaria. Experiencias transcurridas y retos por enfrentar* (132-178). Casa abierta al tiempo UAM y Newton
- Dietz, G. (2017). La construcción e interpretación de datos etnográficos. En A. Díaz Barriga y C. Domínguez (Eds). *La interpretación: Un reto en la investigación educativa*. (229-262). Newton.
- Diz, M. J. (2017) Necesidades formativas. Modelos para su análisis y evaluación. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación- Extraordinario* (06), 6-10. DOI: <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.06.2132>
- Flores Cueto, J. J., Morán Corzo, J. J., & Rodríguez Vila, J. J. (2009). Las redes sociales. *Universidad de San Martín de Porres*, 3, 1-15.
- Gálvez-Sobral Aguilar, J. A. ., Burho, J. F., Monterroso Martínez, C. N. ., & Cruz Grünebaum A. (2020). Percepción del Personal Directivo, Docente y Estudiantado sobre Evaluación Docente en una Universidad privada de Guatemala. *Innovaciones Educativas*, 22(33), 31–45. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.2764>
- Garay, L.M. (2023). *Mujeres y saberes digitales. Las otras alfabetizaciones necesarias*. Productora de contenidos culturales Sagahón Repoll. ISBN 978-607-8346-74-5
- García Garduño, J.M. (2008). El proceso perverso de la evaluación de la docencia en las universidades: Un balance inicial y apuntes para mejorarlo. *Reencuentro* (53), 9-19.
- García Garduño, J.M. (2022) La investigación sobre evaluación docente un siglo después: antecedentes, evolución y certitudes. En M.I. Abersú (Ed.) *Evaluación de la docencia universitaria. Experiencias transcurridas y retos por enfrentar* (94-131). Casa abierta al tiempo UAM y Newton.

- García Garduño, J.M. (2022) La investigación sobre evaluación docente incertidumbres, cuestionamientos y alternativas para su empleo. En M.I. Abersú (Ed.) *Evaluación de la docencia universitaria. Experiencias transcurridas y retos por enfrentar* (132-178). Casa abierta al tiempo UAM y Newton.
- García Martínez, Á. (2021). Comunidades de desarrollo profesional. En Á. García Martínez, *Las comunidades de desarrollo profesional como vía de formación docente* (pp. 77-85). Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
https://die.udistrital.edu.co/sites/default/files/doctorado_ud/publicaciones/las_comunidades_de_desarrollo_profesional_como_via_de_formacion_docente.pdf
- García-Suárez, J., Trigueros, C. y Rivera, E. (2015). Twitter como recurso para evaluar el proceso de enseñanza universitaria. RUSC. *Universities and Knowledge Society Journal*, 12(3), 32-45. doi <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v12i3.209>
- González, M.G., Becerra, M.T., & Yanez, M.B. (2016) Ciberactivismo: nueva forma de participación para estudiantes universitarios. *Revista Científica de Educomunicación*, 46 (24), 47-54. <http://dx.doi.org/10.3916/C46-2016-05>
- Gross, B. y Contreras, D. (2010). La alfabetización digital y el desarrollo de competencias ciudadanas. *Revista Iberoamericana de Educación* (42). pp. 103-123
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie42a06.pdf>
- Gutiérrez Quevedo, M. (2011). “Método” de investigación etnográfica: observación participante. *Cátedra de Investigación Científica del Centro de Investigación en Política Criminal*, 127
- Hernández, C. y Guárate, A.Y. (2017) *Modelos Didácticos para situaciones y contextos de aprendizaje*. Narcea. ISBN: 9788427723511
- Hine, C. (2004). *Etnografía virtual*. Editorial UOC.
- Hütt Herrera, H., (2012). Las redes sociales: una nueva herramienta de difusión. *Reflexiones*, 91(2), 121-128.
- Jackson, PH. W. (1991). Los afanes cotidianos, En Ph. W. Jackson, (1991). *La vida en las aulas*, pp. 43-77. Madrid: Morata
- Leal, R. (2018). Contexto político-educativo nacional de las investigaciones. En B. A. Rodríguez (Ed.) *La enseñanza y el aprendizaje de la lengua en escuelas rurales mexicanas. Diagnóstico e implementación en las aulas* (13-18). Colofón.
- Levinson, B., Sandoval-Flores, E., & Bertely-Busquets, M. (2007). Etnografía de la educación. Tendencias actuales. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 12(34), 825-840.
- Luna, E., & Hernández, A. D. (2020). Desarrollo de un cuestionario de evaluación de la competencia docente en línea. *RIED-Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(2), 307–328. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.27084>

- Luna, E., Ponce, S., Cordero, G. y Cisneros-Cohernour, E. (2018). Marco para evaluar las condiciones institucionales de la enseñanza en línea. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(2), 1-14. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.2.2072>
- Moreno, J. E., & Chiecher, A. C. (2014). Redes sociales en espacios educativos: Una propuesta para favorecer el ingreso universitario. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, (14), 55-64. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-99592014000200007&lng=es&tlng=es
- Olmedo Neri, R. A., (2020). Implicaciones metodológicas sobre el uso del Análisis de Redes Sociales en redes sociodigitales. *Quórum Académico*, 17(2), 73-94
- Pink, S., Horst, H., Postill, J., Hjorth, L., Lewis, T. y Tacchi, J. (2016). Etnografía digital. Principios y prácticas. Editorial Morata.
- Prieto, N. (2018). Evaluación del desempeño del profesor en la sala de clases: La percepción de los estudiantes. Thesis for: M.Ed en Investigación y Evaluación Educativa- Facultad de Educación de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras Advisor: Víctor E. Bonilla Díaz, Ph.D. https://www.researchgate.net/publication/334093991_LA_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO_DEL_PROFESOR_EN_LA_SALA_DE_CLASES_LA_PERCEPCION_DE_LOS_ESTUDIANTES
- Rivera, A. (2020). Hacia una propuesta de evaluación participativa de la práctica docente universitaria. En A. Rivera. *Miradas a la evaluación en la diversidad cultural: Brasil, España, EU, Venezuela y México*, (135-168). Castellanos Editores.
- Rivera, A., Amezcua, S. T., Comas, R., O. (2020). Tácticas evaluativas y uso de los resultados de la evaluación de docentes universitarios en México. En A. Rivera. *Miradas a la evaluación en la diversidad cultural: Brasil, España, EU, Venezuela y México*, (93-110). Castellanos Editores.
- Rivera, A. & Arbesú, M. I. (2022). Propuestas alternativas de evaluación de la docencia en educación superior. En M. I. Arbesú (Ed.) *Evaluación de la docencia universitaria. Experiencias y retos por enfrentar* (37-52). NEWTON.
- Rivera Morales, M. T., Guajardo Espinoza, J. M., Macías Escobedo, E. H., & Molina Arriaga, A. G. (2022). Percepción del ejercicio docente universitario: Perception of university teacher practice. *Revista RELEP- Educación Y Pedagogía En Latinoamérica*, 4(1), 73–87. <https://doi.org/10.46990/relep.2022.4.1.554>
- Real Academia Española. (2022). evaluar. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 30 de abril del 2023 de <https://dle.rae.es/evaluar>
- Rekalde, I., Vizcarra, M. T., y Macazaga, A. M. (2014). La observación como estrategia de Investigación para construir contextos de aprendizaje y fomentar procesos

- participativos. *Educación XXI*, 17(1),201-220. ISSN: 1139-613X.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70629509009>
- Reygadas, L. (2014). Todos somos etnógrafos y poder en la construcción del conocimiento antropológico. En C. Oehmichen (Ed.) *La etnografía y el trabajo de campo en las ciencias sociales*. (91-118). UNAM.
- Rockwell, E. (2009). Etnografía y teoría. En E. Rockwell (Ed.), *La experiencia etnográfica*. (101-123). Voces de la educación.
- Román Mendoza, E. (2020). La evaluación del profesorado universitario en tiempos de pandemia: los sistemas online de gestión de encuestas de satisfacción estudiantil. *Campus Virtuales* 9 (2), 61-70. www.revistacampusvirtuales.es
- Serrano, J. A. (2019). Documentación narrativa de experiencias pedagógicas: Un punto de vista de la teoría de la indagación. En Serrano (Ed.), *Documentación de experiencias pedagógicas: Argentina, Brasil, México* [Simposio]. Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE-2019, Acapulco, México.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v15/doc/2706.pdf>
- Stake, R. (2010). *Qualitative research: Studying how things work*. Guilford
- Stake, R. y Visse, M. (2022). Valores humanistas en la evaluación de la educación. En M. I. Arbesú (Ed.). *Evaluación de la docencia universitaria. Experiencias y retos por enfrentar* (37-52). NEWTON.

Anexos

Guión de entrevista 1

- Realizada el día 04/mayo/2023 15:00 horas
- Lugar: Sala común en el área 1 de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Ajusco.
- Duración: 16 minutos 2 segundos
- Nombre B E P G
- Edad 25 años
- Género Femenino
- Carrera Pedagogía 4° Semestre
- Entrevista no anónima
- Notas Especiales: Ingresó a la universidad en Pandemia. Tuvo su primer semestre en línea. Cursó el segundo semestre de forma híbrida. En tercer semestre estuvo aproximadamente dos semanas. Retoma cuarto semestre de forma presencial.

¿Cómo llegaste al grupo de referencias?

Al primer grupo que llegaste que fue al de “UPN para todos”, de ese grupo, ¿Cómo te enteras?

¿Cómo ha sido tu experiencia en ese grupo? (en el de referencias).

Hablando de las opiniones, ¿Qué características deben tener esas opiniones?

¿Alguna vez has pedido alguna referencia?

¿Alguna vez has escrito alguna referencia?

Tu participación, ¿cómo la podrías definir en el grupo?

¿Consideras que el ejercicio que se hace en el grupo es útil?

¿Cómo es para ti el profesor ideal de la UPN? No es necesario que lo personifiques con un nombre., sino más bien por las características de lo que tú prefieres de un profesor, ¿Qué me dirías?

¿Consideras que la docencia en línea y la docencia presencial es distinta?

En tu experiencia, ¿cómo fue?

¿Cómo consideras que pueden afectar los comentarios que se ponen en las redes a los profesores?

En estos grupos en los que estas (los de cuatro estudiantes), por las referencias que se dieron,

¿Consideras que coinciden con lo que hace el profesor en el aula?

¿Hay algo que te moleste de los comentarios que se ponen en el grupo?

¿Qué información te gustaría que contuvieran los comentarios?

Guión de entrevista 2

- Realizada el día 05/mayo/2023 9:00 horas
- Lugar: Video conferencia Zoom
- Duración: 21 min 26 segundos
- Nombre: R D G
- Edad: 26 años
- Carrera: Egresada de la licenciatura en Pedagogía en el año 2020.
- Entrevista no anónima
- Notas Especiales: Generación 2016-2020. Último semestre en pandemia.

¿Recuerdas cómo llegaste al grupo de referencias de profesores?

¿Por qué se te hizo interesante?

¿Cómo consideras que ha sido tu experiencia en ese grupo?

¿Pediste alguna referencia?

¿Alguna vez viste alguna referencia?, si alguien preguntó ¿tú contestaste?

¿Hacías uso de esas referencias en algún modo?

¿Alguna vez pensaste en ver comentarios como para guiarte?, o ¿si esos comentarios te servían de alguna forma?

¿Te llevó a pensar que los comentarios que ponían en el grupo (y por experiencia con algún profesor) coincidían?

De los comentarios que llegaste a ver, ¿Había algunos que te gustaran por lo que escribían? O ¿los que te disgustaran?

¿Alguna vez revisaste alguna referencia?, ¿Había cosas que te gustaría que incluyeran los comentarios? O ¿para tener información?

Los comentarios que te gustaban, ¿Qué características tenían?

¿Qué cosas son las que te gustan de ese grupo?

¿Y las que no te gustan o cambiarías?

¿Recuerdas aquellos maestros que te fueron significativos? O sea, ¿que aún recuerdas porque te enseñaron algo?

¿Ellos como eran?

¿Podrías recordar alguna anécdota de clase con uno de esos profesores?

Si pudieras retroalimentar al profesor, ¿qué le dirías?

Ahora vamos al lado opuesto, ¿Algún profesor o profesora que de plano digas: -me arrepentí de estar en su clase-?, ¿cómo fue esa experiencia?

Si pudieras retroalimentar a esa profesora, ¿qué es lo que le aconsejarías?

¿Qué les recomendarías a los estudiantes que participan en ese grupo al momento de emitir algún comentario?

¿Cuál sería tu prototipo de maestro ideal?

¿Has visto más casos en el grupo de personas que comentan algo, pero tú viste otra cosa?

¿Cuántos fueron o cómo fueron?

Retomando la última pregunta, ¿qué es que es lo que tú valoras de un profesor?

¿Cómo te gusta que sea su forma de enseñar?

¿Qué les recomendarías a los profesores de la universidad?

Guión de entrevista 3

- Realizada el día 05/mayo/2023 11:00 horas
- Lugar: Video conferencia Zoom
- Duración: 14 min 47 segundos
- Nombre: M G G M
- Edad: 23 años
- Carrera: Psicología Educativa 6º semestre
- Entrevista no anónima
- Notas Especiales: Entró en pandemia y curso en línea los primeros cuatro semestres.

¿Cómo fue que llegaste a la universidad?

¿Cómo llegaste al grupo de referencia de profesores de la UPN?, el grupo donde te contacté.

¿Has hecho uso de esas referencias que han dado de los profesores?

¿Tú has pedido referencias de los maestros?

¿Me podrías contar alguna anécdota sobre eso?

En ese caso, tú le dijiste algo sobre la profesora, pero ¿consideras que se apegó un poco a la realidad o fue totalmente distinto?

Y cuando has elegido algún profesor por alguna referencia, ¿qué es lo que tú buscas en ese profesor?

¿Alguna vez has participado en el grupo dando referencias sobre algún profesor?

Y en esas veces que has llegado a escribir, ¿qué es lo que tú colocas?

¿Hay algo que no te guste de del grupo?

¿Algo que te agrade del grupo?

¿Consideras que el grupo tiene alguna utilidad?

De las cosas que escriben a los compañeros en el grupo, ¿Cuáles son las que tú tomas en cuenta para elegir a un profesor?

¿Cuánto tiempo (más o menos), pasó en que entraste en la universidad y encontraste el grupo?

Quiero que pienses en algún profesor que te haya gustado mucho su clase, ¿Me podrías describir cómo era?

Y si tú tuvieras que retroalimentarle algo, ¿Que le dirías?, ¿Puedes hacer una descripción que englobe a todas?

¿Tú qué considerarías (desde tu opinión) que un “profe barco”?

¿Qué cosas mejorarías tú del grupo de Facebook?

¿Cómo considerarías que estos comentarios que se hacen en redes sociales podrían afectar a los profesores?