



EVALUACIÓN  
DEBATE 2014



## PROPUESTA DE FORMACIÓN AUTOGESTIVA Y AUTOEVALUACIÓN DOCENTE EN EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL (IPN)

Olga Georgina Martínez Sánchez  
olga\_georgina@hotmail.com

Carlos Quiroz Téllez  
cquirozte@yahooo.com. mx

### Resumen

El modelo propuesto constituye una alternativa a la visión de la formación y evaluación docente tradicional. Se sustenta en el análisis de los principales documentos institucionales (IPN) que rigen la práctica docente y las competencias que éstos presuponen, pasando por un análisis teórico de las principales taxonomías en que históricamente se han planteado dichas competencias.

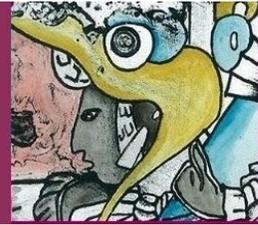
Desde una **perspectiva reflexiva, humanista y autogestiva**, integra las competencias que el docente requiere poseer para cumplir con su nuevo rol, desde cuatro dimensiones: técnica, metodológica, participativa y personal.

Sostiene que el único camino viable, es que el docente, después de un proceso de autoevaluación, tome conciencia sobre la necesidad de autogestionar su propio proceso formativo, ubicando ésta como su primera responsabilidad; realizando un autodiagnóstico que va desde la reflexión de lo íntimo /personal (misión, identidad, creencias), al análisis externo (oportunidades y amenazas del entorno); de modo que determine su situación en cada una de las dimensiones citadas, y a partir de ella, pueda gestionar la construcción de las competencias-objetivo, apoyándose en las recomendaciones teórico-prácticas que para ello se ponen a su disposición.

**Palabras clave:** autoevaluación, autonomía, formación autogestiva, competencias docentes, profesional reflexivo



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



### Planteamiento del problema

Tradicionalmente se asume como responsabilidad institucional la tarea formativa del docente y se visualiza su evaluación como un proceso externo, a realizar por un tercero; el **problema** que esto conlleva es el papel pasivo que reproduce el docente frente a su propia formación, con la consiguiente pérdida de autonomía. Esta postura implica una visión y acción “paternalista”, donde el docente espera que la Institución le forme y brinde todos los elementos necesarios y facilidades, y cuando esto no sucede, o la acción formativa es evaluada como insuficiente, tiende a “culpabilizar” de ello a la institución.

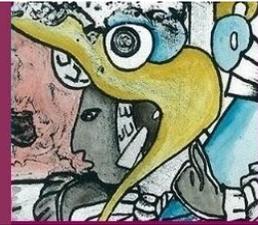
En los *Materiales para la Reforma* (2003), documentos rectores del IPN, se menciona a manera de diagnóstico, lo que desde nuestro punto de vista es central: que la práctica docente de la planta académica del Instituto Politécnico Nacional, es en lo general tradicional y centrada en la enseñanza. (Subrayado nuestro) (Un Nuevo Modelo Educativo para el IPN, 2003:53) y se prevé que para lograr atender los retos que demandan las megatendencias en la educación, será necesario "un programa de formación docente basado en las estrategias de enseñanza centradas en el aprendizaje, mismo que buscará modificar, paulatinamente, los enfoques tradicionales y el trabajo cotidiano en el aula, renovar los procesos formativos e impulsar la calidad y el compromiso social de la formación politécnica".(Un Nuevo Modelo Educativo para el IPN, 2003:16).

Sin dejar de reconocer iniciativas de trabajo institucional para lograr la “ruptura” que lleve a la consolidación de la reforma educativa, aún persisten prácticas tradicionales: el docente no enseña e investiga, no enseña y realiza tareas de vinculación, la estructura de las aulas está dispuesta para que el docente exponga y el grupo de alumnos escuche, el pizarrón y gis o marcadores son las herramientas principales, la rigidez de los espacios áulicos no favorece el trabajo en equipo, la carencia de herramientas electrónicas no propicia la investigación o formas innovadoras de aprendizaje.

El proceso de evaluación del docente se centra en su desempeño, en la puesta en práctica o ejercicio de las competencias que se espera despliegue en el aula.



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



De esta forma, nos enfrentamos al problema central: ¿Cómo se forma y evalúa al docente en el IPN? ¿Bajo qué modelo rector? ¿Con qué competencias o perfil se le contrata? ¿Cómo se atiende a los grandes retos de los cambios mundiales y nacionales con una planta docente cuyas competencias parecen no corresponder a los nuevos escenarios que se plantea alcanzar? ¿Cómo y con qué parámetros se le evalúa? y más aún, ¿cómo puede contribuir el propio docente a su propio proceso formativo?

### Justificación

El problema de la formación del docente fue advertido desde el año 2000 en que se impulsó la Reforma Educativa Institucional y pese a que se puso en marcha el Diplomado para el Nuevo Modelo Educativo y se creó la Coordinación General de Formación e Innovación Educativa (CGFIE) como instancia responsable para la actualización y formación docente, estas acciones no han logrado permear de manera suficiente a la plantilla docente para que ésta asuma plenamente su propia responsabilidad en dicho proceso.

Esto se refleja en la transición que se vive en el IPN, pues pese a algunos esfuerzos de modificación, aún persisten prácticas docentes tradicionales, no existe un modelo institucional de formación y el proceso de evaluación docente tiene serias deficiencias en su concepción e implementación.

El modelo tradicional centrado en la enseñanza parece no responder a las expectativas actuales que al sistema educativo se demandan: rapidez en la difusión y aplicación del conocimiento; al desarrollo intensivo de prácticas de innovación; la existencia de profesionales que se inserten en sistemas económicos y financieros dinámicos; el vínculo economía-educación expresado en la inversión de los sectores económicos en las instituciones de educación superior y en programas de capacitación para el docente.



Dicho de otra manera, la educación ya no es sólo un ideal de sabiduría, sino se vuelve un factor de valor económico que se liga al propio crecimiento económico, al empleo y al bienestar social.

El gran reto es responder a dichas expectativas a través de programas de docencia e investigación. (Un Nuevo Modelo Educativo para el IPN, 2003: 31).

La propuesta que constituye el “*Modelo autogestivo de formación y autoevaluación*”, constituye una propuesta complementaria a estos esfuerzos institucionales, pero desde *una visión alternativa a la formación, quehacer y al proceso mismo de construcción de la identidad del docente*, dado que aspira a contribuir a un cambio de paradigma, pasando de una visión tradicional receptivo pasiva, hacia la asunción de la responsabilidad de éste en su propia tarea de construcción y formación.

## Fundamentación teórica

### Marco conceptual de la *Autogestión del Aprendizaje*

En el nuevo escenario del Sistema educativo "...el papel tradicional del profesor pasa de simple transmisor, a administrador de experiencias de aprendizaje para la consecución de objetivos enmarcados en un contexto de colaboración, de auto-dirección, de mejora continua, de uso de tecnologías recientes y de formación integral" (Martín, 2002:111) para este fin es preciso que se acuda al concepto de aprendizaje autogestionado.

**El objetivo del aprendizaje autorregulado o autogestivo, es actualizar destrezas, adquirir nuevo conocimiento y resolver nuevos problemas a lo largo de la vida.**

La autogestión del aprendizaje se entiende como la situación en la cual el “docente aprendiz” “... como dueño de su propio aprendizaje, monitorea sus objetivos académicos y motivacionales, administra recursos materiales y humanos, tomándolos en cuenta en las decisiones y desempeños de todos los procesos de



aprendizaje” (Bandura 2002:35)

El **aprendizaje autogestivo o del aprendizaje independiente**, supone la independencia del docente en cuanto a la iniciativa, el control personal, la conciencia de procesos y productos, la capacidad de reconocer avances , tropiezos, dificultades y formas de superarlos; es decir que la **evaluación del docente** se vislumbra como **una tarea**, principalmente **de autodiagnóstico** y dado que la Educación ya no puede entenderse como tradicionalmente se venía haciendo, el nuevo paradigma implica realizar cambios sustantivos en todos estos ámbitos.

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) las competencias se refieren a un conjunto de comportamientos socio afectivo y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten realizar adecuadamente una tarea. Siguiendo a Sarnachiaro (En: Garduño, 2004:127) en su esquema original, a continuación se presentan las cuatro dimensiones que integran nuestra propuesta: técnica, metodológica, personal y de relación o participación.

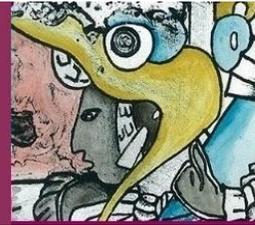
## Objetivo

El **objetivo** del presente trabajo es proponer un Modelo de Formación autogestiva que favorezca:

- La toma de conciencia del docente sobre la necesidad de una formación continua e integral que a lo largo de su vida profesional, tiene como primera responsabilidad.
- Revalorar su propia autonomía en su “formación docente”, requerida para la profesionalización de su tarea.
- Realizar un proceso de autoevaluación o autodiagnóstico de su situación en cada una de las dimensiones formativas consideradas.
- Empezar acciones autogestivas en la dirección formativa planteada.



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



### Metodología

El trabajo explora mediante una primera investigación documental, la formación y práctica docente tradicional, frente al impacto de las megatendencias socioeconómicas y políticas en la práctica educativa y los nuevos retos que éstas le plantean al docente, desde una visión filosófica humanista y un enfoque reflexivo y autogestivo.

Realiza posteriormente una investigación y análisis documental de algunas taxonomías de competencias docentes y sus principales características, para después efectuar un acercamiento a las competencias que le son requeridas en los diversos documentos técnicos normativos que regulan la práctica docente en el Instituto Politécnico Nacional.

Presenta el *Modelo para la formación autogestiva y autoevaluación del docente en el Instituto Politécnico Nacional*, dividido en tres apartados: **dimensiones de la formación docente** - que incluye una propuesta de autoevaluación en cada una de ellas, para que a partir de dicho diagnóstico, el docente pueda gestionar su proceso de autoconstrucción, auxiliándose de las **recomendaciones teóricas y prácticas**, incluidas en el segundo y tercer apartados, respectivamente.

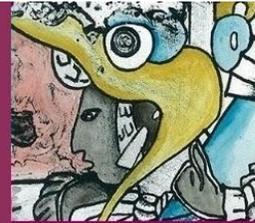
### Resultados

#### MODELO DE FORMACIÓN AUTOGESTIVA Y AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE

El modelo se integra por cuatro dimensiones alrededor de un eje: la **competencia autogestiva**. Estas dimensiones son: Técnica (saber), Metodológica (saber hacer), de Relación (saber estar) y personal (saber ser). Cada una de ellas se constituye en una **dimensión o área de necesaria autogestión o formación docente**, misma que incluye una serie de competencias que se requieren para conformar un perfil integral –deseado- u óptimo



# EVALUACIÓN DEBATE 2014



El contenido de cada competencia, especifica los principales indicadores asociados a dicho perfil y alude a competencias concretas a adquirir por el docente. Sirvan a manera de ejemplo:

## Competencia Técnica (Saber)

### Indicadores asociados

- Conocimientos disciplinarios o del área
- Dominio de contenidos teórico-prácticos de su (s) asignatura(s) o unidades de aprendizaje
- Apertura al trabajo interdisciplinario
- Apertura a la experiencia y el aprendizaje
- Razonamiento general (análisis-síntesis)
- Capacidad de Auto reflexión práctica docente

## Competencia

### Metodológica

### (Saber hacer)

### Indicadores asociados

- Competencia disciplinaria y técnica
- Destrezas instruccionales y de gestión de la clase
- Planeador estratégico
- Dominio en la planeación de sus acciones pedagógicas
- Objetivos retadores, solución de problemas

## Competencia

### Personal (Saber ser)

### Indicadores asociados

- Conocimiento y comprensión de sí mismo: dirigido a conseguir del profesor una imagen de sí equilibrada y auto-actualizada.
- Conocer de los valores que guían su práctica docente como persona con autonomía y juicio moral (inclusión, tolerancia)
- Resistencia al estrés
- Ajuste emocional

## Competencia de relación y participativa (saber estar)

### Indicadores asociados

- Capacidad de articulación institucional (a nivel macro y micro)
- Abierto e inmerso en los cambios
- Comprensión del proceso educativo en su dimensión humana, en su relación bidireccional estudiante-profesor
- Inteligencia emocional
- Participación activa en el equipo

Una herramienta que va guiando al docente en este proceso de evaluación y autoconstrucción, ayudándole a determinar sus competencias objetivo, es el esquema o Modelo de Batteson (Korthagen, 2004: 65), que



permite ir monitoreando el desarrollo de dichas competencias, de acuerdo a los diferentes ámbitos que propone.

NIVEL	ÁMBITO A QUE SE REFIERE	PREGUNTA ORIENTADORA
1	ENTORNO	¿Con qué me encuentro? ¿A qué me enfrento?
2	COMPORTAMIENTO	¿Qué hago?
3	<b>COMPETENCIAS</b>	¿Qué conozco? ¿Qué competencias docentes poseo?
4	CREENCIAS	¿En qué creo? ¿Cuáles son mis valores?
5	IDENTIDAD	¿Quién soy en mi trabajo y como persona?
6	MISIÓN	¿A qué aspiro? ¿Con qué entidad superior tengo conexión?

Incluye también una serie de propuestas teóricas y prácticas de las que puede servirse para tal fin: **la escritura de la experiencia, los círculos de estudio, el trabajo colegiado, investigación educativa, la reflexión en acción, cursos, talleres y seminarios y diversas herramientas de autoevaluación.**

## Conclusiones

El diagnóstico realizado respecto de las competencias docentes implícitas en el modelo educativo del IPN, permite identificar la carencia de un programa de formación docente rector que abarque la complejidad de tal tarea.



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



Desde una perspectiva teórica puede observarse también la dificultad para determinar las competencias básicas con las que un docente a nivel superior debe contar. La gran diversidad de taxonomías y perspectivas teóricas hacen casi imposible la tarea de determinar un único conjunto de competencias a desarrollar.

Por tanto, reconociendo la complejidad de la tarea docente y la gran distancia que existe entre el perfil del docente que requiere de manera idónea la implementación del Modelo Educativo Institucional y sus programas adicionales, y el perfil real de los docentes que recién se integran a la tarea educativa en el IPN o de los profesores en activo, es necesario considerar que la responsabilidad de la tarea formativa es una tarea de corresponsabilidad entre la Institución educativa y el docente que aspira a profesionalizar su labor, por lo que cada una de las partes ha de sumar su esfuerzo, y compromiso para su consecución. De una parte, la institución educativa, a través del **diseño de un programa rector** que considere las principales competencias a promover en el docente, mismo que será operacionalizado desde la oferta para tal caso y aportando las facilidades y apoyos necesarios para que el docente pueda gestionar su formación.

De otra, el profesor, **asumiendo su capacidad reflexiva y autónoma**, buscando y diseñando las opciones que le permitan gestionar su proceso formativo de acuerdo a sus intereses personales, a la vocación humanista de la tarea que desarrolla, a los requerimientos cognoscitivos, disciplinarios, y las demandas sociales que enfrenta, con elementos que le permitan incrementar sus fortalezas y trabajar en la resolución positiva de sus carencias.

El modelo resalta la participación autogestiva y la autoevaluación del docente en las dimensiones: Técnica (saber), Metodológica (saber hacer), de Relación (saber estar) y personal (saber ser). Nuestra propia reflexión nos ha llevado a vislumbrar que para que el docente pueda tener un desempeño acorde a las expectativas de su práctica profesional educativa, debe tener un papel activo en su formación, sólo así, creemos, se logrará la toma de conciencia de lo que representa su práctica en escenarios de incertidumbre.



Las recomendaciones teóricas y prácticas tienen el mismo sentido: apropiarse de estas herramientas para incorporarlas a su propio crecimiento profesional y personal.

El reto es ¿cómo lograr operativizar estas propuestas para que de manera real el docente sea autogestivo?

Consideramos que ello requiere:

- a) Hacer prevalecer en la cultura educativa institucional la concepción del docente como profesional reflexivo, autogestivo y humanista y orientar todas las acciones formativas del docente teniendo dicha concepción como su marco filosófico y teórico.
- b) Crear un Programa de Formación Docente que promueva de manera primaria y básica la competencia autogestiva y de ahí derivar las otras competencias.
- c) Definir de manera clara el perfil docente institucional señalando como eje de dicho perfil, la competencia autogestiva.
- d) Establecer como criterio metodológico para los cursos que se desarrollan al interior del IPN, estrategias de índole reflexiva, de concientización y de desarrollo de la autonomía y autoevaluación del profesional docente.
- e) Actualizar los procesos administrativos institucionales de selección del docente.

Los beneficios de la aplicación de este modelo para la institución son: Contar con un perfil docente acorde a los requerimientos del Modelo Educativo Institucional, con una plantilla calificada, corresponsable de su formación, así como disminuir los problemas generados en el aula por carencia o falta de desarrollo de competencias y habilidades para la vida por parte del docente.

Para el docente, en nuestro caso, el actor principal, contar con una herramienta que le permita evaluar su propio desempeño y crecimiento personal, guíe su profesionalización de manera integral, le permita



recuperar su autonomía, así como disponer de un modelo que le permita formarse no sólo para los requerimientos específicos del IPN, sino abrir áreas de oportunidad para otras instituciones educativas.

Sólo de esta manera, la adquisición y desarrollo de las competencias que precisa, se fincarán en un terreno firme que le permita realizar su labor con un real sentido de profesionalismo y trascendencia.

## REFERENCIAS

Bandura, A. (2002) Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*.

Garduño R. (2004) Repensando la identidad docente. Universidad de Caracas Ateneo

Korthagen F. A.J. (2004). En búsqueda de la esencia de un buen profesor. Hacia un acercamiento más holístico en la educación del profesor. Serie Enseñanza y Educación del maestro. Vol. 2, marzo 2004, 60-75

Korthagen F. (2010) La práctica, la teoría y la persona en la formación del profesorado. en Revista Universitaria de Formación del profesorado. No.68 (24,2 2010) 83-101

Instituto Politécnico Nacional (2003). Materiales para la Reforma. Un Nuevo Modelo Educativo para el IPN. Vol. I. México: IPN

Instituto Politécnico Nacional (2003). Materiales para la Reforma. Un Nuevo Modelo Educativo para el IPN. Vol. 13. México: IPN

Martín (2002) La profesión de maestro. Madrid, CIDE