



DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO

José Luis Aparicio López
jlcoordinador@hotmail.com,
Columba Rodríguez Alviso,
columba26@yahoo.com,
Juana Beltrán Rosas,
rosas_gro@hotmail.com

Resumen

Este artículo presenta la metodología utilizada en el proceso de evaluación de la actualización docente en el periodo 2011-2014, en la Universidad Autónoma de Guerrero. Retoma el enfoque de la Educación Basada en Competencias (EBC), con referencia a propuestas como las de Tobón (2013), Díaz Barriga (2011) y UAGro (2012). Se analizan las diez competencias docentes de la universidad, dimensionadas en planificación, implementación, evaluación, comunicación y actualización y gestión. Se fundamenta en la metodología investigación-acción; un comité de 20 docentes evaluadores y la aplicación de tres instrumentos: análisis de programa de unidad de aprendizaje y secuencia didáctica en gabinete, y dos más para entrevistar a docentes y estudiantes de 35 unidades académicas (UA) de educación superior y media superior, distribuidas en las siete regiones del estado, en los meses de marzo y abril. Es un proceso vigente, los resultados definitivos se presentarán en septiembre de 2015.



Palabras clave

Evaluación docente, educación basada en competencias, competencias docentes

Planteamiento del problema

A principios de 2008 la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro) inició la reforma de sus planes y programas de estudio con el enfoque de la Educación Basada en Competencias (EBC) a través de cursos-talleres, diplomados, foros internos y conferencias, dirigidos a la actualización docente y su consecuente transformación curricular. A la fecha se han transformado 56 Planes de Estudio (PE) de un total de 71, lo que representa el 79%. Con esta orientación metodológica se ha capacitado al 59% de la plantilla en los diferentes niveles de formación, de un total de 2322 formalmente reconocidos (UAGro, 2013).

Uno de los documentos que orientó el inicio de estos trabajos, fue el Modelo Educativo y Académico (MEyA) del año 2004, mismo que se refrenda en la actualización del Modelo Educativo de 2013 –MEUAGro- (UAGro, 2013a); ambos documentos se fundamentan en la incorporación de competencias genéricas y específicas, una educación centrada en el aprendizaje y en el estudiante; una formación humana, integral, pertinente, propositiva y contextualizada, bajo el constructivismo pedagógico y el enfoque socioformativo, presentes en todos sus niveles de formación.

En administraciones anteriores no se había dado un fortalecimiento de la formación docente como en los últimos cuatro años, por ello es necesario explorar diversas formas de evaluación para dar cuenta del impacto que ha tenido en la práctica escolar, sobre todo el desempeño del docente y en el aprendizaje de los estudiantes.

Justificación

Derivado de estos preceptos, el docente debe fomentar en el estudiante el autoaprendizaje, crear ambientes de integración social a través de la cooperación, y procurar ambientes físicos y psicosociales positivos, sin dejar de lado las diferencias culturales y las características particulares de cada estudiante. Para lograr lo anterior es fundamental fortalecer los procesos



de evaluación y formación de competencias docentes en la UAGro, lo cual se analiza en este trabajo.

Fundamentación teórica

Los antecedentes de la Educación Basada en Competencias datan del 19 de junio de 1999 con la Declaración de Bolonia, cuando 29 países europeos se comprometieron a crear un sistema de educación superior para mejorar el empleo y la movilidad, aumentar la competitividad internacional y asegurar la calidad con criterios y métodos comparables a través del desarrollo de competencias profesionales. En 2004, el número de países había incrementado y un conjunto de 175 universidades se habían adherido, para dar paso al *Proyecto Tuning Europa*, siempre con respeto a la autonomía y diversidad de cada institución participante.

Ese mismo año pero en América Latina, 19 países replicaron el *Proyecto Tuning* y adicionalmente al proyecto europeo, buscaba también atender necesidades de compatibilidad, comparabilidad, competitividad, movilidad y formación de recursos humanos, acorde a las necesidades sociales de la región. A la fecha y a través de la búsqueda de consensos, los participantes han contribuido firmemente en el desarrollo de la educación superior.

A nivel Iberoamérica, Tobón (2013) es uno de los autores que más elementos ha aportado a la discusión sobre el tema de las competencias, las define como:

“actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas de diversos contextos, con idoneidad, mejoramiento continuo y compromiso ético, desarrollando y poniendo en acción de manera articulada el saber ser, el saber convivir, el saber hacer y el saber conocer, con el fin de promover la realización personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial, sostenible, la recreación y el disfrute de la vida, la creación artística, la investigación, y el cuidado y protección del ambiente y las especies vivas”.

Por su parte, la UAGro adopta el enfoque socioconstructivista en la búsqueda de un aprendizaje significativo donde el sujeto vincula un nuevo aprendizaje a una estructura cognitiva previamente establecida, establece puentes que permiten dar sentido a los nuevos desarrollos,



esto es, “construir una situación real como problema de aprendizaje y realizar un tratamiento conceptual de la misma” (Díaz-Barriga, 2011).

De lo anterior da cuenta el libro *Diseño, Evaluación y Actualización de Planes de Estudio de Licenciatura* (UAGro, 2012) que ha servido de base para la transformación curricular, la actualización y evaluación de competencias docentes, y establece que:

“la competencia es el resultado del proceso de apropiación cultural, que incorpora a la estructura de la persona conocimientos científicos objetivados a través de su aplicación a situaciones concretas, que reflejan la internalización de valores y generan nuevas disposiciones en el ejercicio de la práctica cotidiana (profesional); en las dimensiones de relación con los otros y con el mundo del trabajo, lo cual implica la adquisición de nuevos lenguajes desde los que se organiza el pensamiento con la finalidad de comprender y transformar el mundo y la naturaleza; además, contribuye al desarrollo de la persona en razón de las necesidades colectivas de convivencia”.

Por lo que toca a las competencias docentes, en la EBC ha sido necesario definir la participación del facilitador, aun y cuando el concepto de competencias es dinámico y se presta a varias interpretaciones. Así, para Perrenoud (s/f) el trabajo docente consiste en orientar la progresión de los aprendizajes, relacionar cada competencia con un grupo delimitado de problemas y de tareas, y clasificar los recursos cognitivos movilizados (conocimientos, técnicas, habilidades, aptitudes y competencias más específicas).

Para Rueda (2009), es difícil adoptar una definición consensuada de competencia docente, sin embargo, tras analizar las definiciones de Zabala-Arnau, Cano y Comellas, comenta que se debe considerar la complejidad de las tareas en contextos específicos y el empleo de recursos cognitivos, psicomotores y afectivos en forma interrelacionada para el diseño de las actividades de profesores y estudiantes.

Una postura institucional sobre estas competencias se encuentra en el artículo 3 del Acuerdo 447 de la SEP (2008) que define a las competencias docentes para la Educación Media Superior (EMS) como aquellas que “formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el profesor, y consecuentemente definen su perfil”. La UAGro las adopta para educación media superior y las adaptó para nivel superior



(Cuadro 2); están contenidas en cada programa de unidad de aprendizaje (UAp) que se utiliza para la planificación, implementación, evaluación y comunicación de los aprendizajes (UAGro, 2012).

En el tema de la EBC, es fundamental el proceso de evaluación docente pues permite analizar y determinar cuáles son las fortalezas y sus áreas de oportunidad en la actualización.

Para Pozo, Alonso y Gutiérrez (citado por Gutiérrez, et al, 2012) la evaluación mejora los procesos educativos; por sus propósitos la clasifican en cuatro tipos: para constatar resultados a través de la implantación de un programa; como emisión de juicios de valor para valorar resultados obtenidos y tomar decisiones a futuro; como un instrumento científico para recoger información mediante la aplicación de los mismos; como toma continuada de decisiones a través de la evaluación formativa para juzgar el valor de la actividad o programa.

En la UAGro se aborda desde los cuatro tipos mencionados en el párrafo anterior, cada uno en diferente tiempo y momento. Cabe mencionar que los antecedentes de esta actividad son escasos, y dan cuenta de esfuerzos aislados, determinados por contextos en los que se desarrollaba, formación profesional, nivel educativo e incluso por intereses personales, lo que indudablemente llevaba a resultados parciales, segmentados o viciados de origen.

Objetivo

El objetivo de este trabajo es exponer una metodología para evaluar el proceso de formación y actualización docente en la UAGro bajo el enfoque de la EBC, en el periodo comprendido entre 2011 y 2014, a efecto de tener información pertinente que fundamente la toma de decisiones y conduzca a mejores prácticas educativas.

Metodología

Este proceso está fundamentado en la investigación-acción en razón de que en su desarrollo se tomó en cuenta a todos los participantes (docentes, estudiantes, directivos, evaluadores) con la oportunidad de generar información que servía de fundamento para nuevas aplicaciones, generando un evento dinámico y transformador.



Como primer paso se conformó un Comité Evaluador; se seleccionaron veinte docentes que demostraron poseer conocimiento y experiencia en procesos evaluativos, dominio de la EBC, así como de las competencias docentes. Posterior a ser acreditados por la Dirección General de Docencia, se procedió a realizar reuniones de trabajo para la validación de los instrumentos y la homogeneización de criterios para su aplicación y evaluación (actualmente en proceso de estandarización mediante el Sistema de Gestión de la Calidad).

Se emitió la convocatoria institucional Primera Evaluación del Proceso de Actualización Docente en la UAGro en el marco de la EBC, dirigida a docentes que quisieran ser evaluados mediante la aplicación de tres instrumentos: uno aplicado en gabinete para analizar su programa de unidad de aprendizaje y secuencia didáctica que demostrara ser congruente con el enfoque de las competencias; otro de entrevista al docente para valorar su formación y actualización; y un tercero para entrevista a estudiantes que cursaran con ellos al menos una UAp en el semestre febrero-julio de 2015 y proporcionaran información sobre su desempeño en el aula.

Se registraron 200 docentes de diferentes unidades académicas de nivel medio superior y superior de la UAGro distribuidas en las siete regiones del estado y se hizo una planeación de actividades, realizadas entre marzo y abril de 2015 (Cuadro 1).

Como parte del proceso se realizó una prueba piloto que permitió realizar los ajustes para hacerlo pertinente a las características de todos los niveles educativos.

Con base en las características socio-geográficas de las regiones se hizo una planificación de actividades, tomando en consideración: traslado, estancia, fechas, costos, horarios, calendario escolar, equipos de evaluadores y tiempos de aplicación de los instrumentos en cada Unidad Académica.

CUADRO 1. UNIDADES ACADÉMICAS PARTICIPANTES

No.	Unidad Académica	Localidad	No.	Unidad Académica	Localidad
1	Ciencias de la Educación,	Chilpancingo	19	Enfermería No. 4	Taxco
2	CQB	Chilpancingo	20	Preparatoria No. 13	Zihuatanejo
3	Preparatoria No. 33	Chilpancingo	21	Preparatoria No. 22	Atoyac
4	Enfermería No. 1	Chilpancingo	22	Ciencias Naturales	Petaquillas
5	Comunicación y Mercadotecnia	Chilpancingo	23	Preparatoria No. 35	San Luis San Pedro
6	Ingeniería	Chilpancingo	24	Preparatoria No. 6	Tecpan



7	Preparatoria Abierta	Chilpancingo	25	Antropología Social	Tixtla
8	Ciencias Sociales Derecho	Acapulco	26	Preparatoria No. 36	Zumpango
9	Preparatoria No. 17	Acapulco	27	Preparatoria No. 15	Tecoanapa
10	Odontología	Acapulco	28	UCDR Campus El Pericón	El Pericón
11	Ciencias Ambientales	Acapulco	29	Preparatoria No. 18	Tlapehuala
12	Contaduría y Administración	Acapulco	30	Preparatoria No. 8	Altamirano
13	Enfermería No. 2	Acapulco	31	UA RESZC	Zumpango
14	Turismo	Acapulco	32	Preparatoria No. 31	Huamuxtitlán
15	UEPI	Acapulco	33	Enfermería No. 3	Ometepec
16	Preparatoria No. 2	Acapulco	34	Preparatoria No. 23	San Jerónimo
17	Psicología	Acapulco	35	Desarrollo Sustentable	Tecpan
18	Diseño y Arquitectura	Acamixtla			

Los tres instrumentos de evaluación diseñados y aplicados reflejan cuatro dimensiones de las competencias docentes: planificación, facilitación del aprendizaje, evaluación del aprendizaje y comunicación (Cuadro 3): guía de análisis de programa de unidad de aprendizaje y secuencia didáctica, entrevista estructurada aplicada al docente y entrevista grupal estructurada sobre el desempeño docente.

CUADRO 2. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS DOCENTES

Competencia docente	Indicador	Métodos y técnicas de verificación (en gabinete e <i>in situ</i>)	Ítem reflejado en los instrumentos de evaluación
I. Planificación			
1. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.	Verificación de la presentación de la planeación de clases a los evaluadores a partir del programa de unidad de aprendizaje y secuencia didáctica	Análisis previo del programa de unidad de aprendizaje y la secuencia didáctica	Indica la competencia o el propósito del curso con claridad
2. Planifica los procesos de facilitación del aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y ubica esos procesos en los contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.	Verificación de la presentación de la planeación de clases a los evaluadores a partir del programa de unidad de aprendizaje y secuencia didáctica	Análisis previo del programa de unidad de aprendizaje y la secuencia didáctica	Las actividades de la secuencia didáctica son pertinentes para desarrollar la competencia Las actividades de la secuencia didáctica consideran las necesidades y características de los estudiantes
II. Facilitación del aprendizaje			



3. Lleva a la práctica procesos de aprendizaje de manera efectiva, creativa, innovadora y adecuada a su contexto institucional.	Efectividad de los recursos didácticos para desarrollar las competencias	Entrevista estructurada	Identifica los conocimientos previos de los estudiantes Las actividades en el salón de clase contribuyen a que se logre la competencia Los recursos didácticos son suficientes para el aprendizaje de los estudiantes Los recursos didácticos son variados para el aprendizaje de los estudiantes Los recursos didácticos son adecuados para el aprendizaje de los estudiantes Las actividades consideran espacios para que se socialice el aprendizaje de los estudiantes
	Efectividad de las actividades para promover el trabajo individual, en equipo y grupal	Entrevista estructurada	Las actividades realizadas promueven el trabajo individual Las actividades realizadas promueven el trabajo en equipo Las actividades realizadas promueven el trabajo grupal
	Verificación del tiempo destinado al aprendizaje	Entrevista estructurada	Cumple con las horas teóricas, prácticas e independientes programadas
4. Construye ambientes que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo.	Efectividad en la generación de un ambiente de trabajo que motive a trabajar en grupos, con interdependencia y responsabilidad	Entrevista estructurada	Proporciona a los estudiantes herramientas para avanzar en la construcción de su aprendizaje Promueve la reflexión de los estudiantes sobre sus logros y áreas de oportunidad
5. Contribuye a la generación de un ambiente que facilita el desarrollo sano e integral de los estudiantes.	Verificación de la existencia de normas que permitan trabajar con respeto, confianza y armonía	Entrevista estructurada	Promueve el respeto a la diversidad cultural (creencias, valores y prácticas sociales) Favorece el diálogo para la resolución de conflictos Favorece la integración armónica de los estudiantes en su entorno
6. Incorpora los avances tecnológicos a su quehacer y maneja didácticamente las tecnologías de la información y la comunicación.	Existencia y pertinencia de TIC para desarrollar las competencias	Entrevista estructurada	Utiliza TIC que favorecen el aprendizaje de los estudiantes: internet, correo electrónico, telefonía móvil, presentaciones con diapositivas, sitios WEB informativos, fotografía digital, videoconferencias, foros o chats El uso de TIC favorece el acceso, manejo, integración y generación de información para la realización de las actividades
III. Evaluación			
7. Evalúa los procesos de aprendizaje con un enfoque formativo	Verificación de la existencia de criterios de evaluación del aprendizaje	Entrevista estructurada	Indica criterios claros para evaluar el aprendizaje en la sesión
	Efectividad de los instrumentos para la evaluación de	Entrevista estructurada	Evalúa los conocimientos, habilidades y actitudes establecidos en la secuencia didáctica con distintos





	conocimientos, habilidades, actitudes y valores		instrumentos
	Verificación de la existencia de diferentes formas de evaluación	Entrevista estructurada	Evalúa de diferentes formas, de acuerdo con la actividad realizada
	Pertinencia de la realimentación para fortalecer el aprendizaje	Entrevista estructurada	La realimentación que brinda a los estudiantes favorece su aprendizaje
IV. Comunicación			
8. Comunica eficazmente las ideas.	Efectividad del lenguaje y la comunicación	Entrevista estructurada	Escucha y responde las dudas y puntos de vista de todos Fomenta la participación de todos Despierta y mantiene el interés de los estudiantes en las clases Utiliza un lenguaje apropiado Utiliza un tono y ritmo de voz apropiados
V. Actualización y gestión			
9. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	Efectividad de los cursos de actualización	Entrevista estructurada	A partir de los cursos en los que participó el último año, construyó y/o fortaleció conocimientos, habilidades y actitudes que pueden aplicarse a su desempeño Con el aprendizaje que obtuvo en los cursos puede iniciar proyectos que incidan en el aprendizaje de sus estudiantes
10. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.	Efectividad de los cursos de actualización	Entrevista estructurada	Con los cursos que ha tomado construyó y/o fortaleció conocimientos, habilidades y actitudes que puede utilizar para participar en proyectos de su Unidad Académica

Para facilitar el manejo de la información se diseñó el blog:<http://1erevaluaciondocente2015.blogspot.mx/p/fotos-23-26-de-marzo-2015.html>, que contiene los instrumentos de evaluación, el procedimiento para los evaluadores, la lista de los integrantes del comité, registro de participantes por nivel educativo, así como el reporte de resultados derivados de la aplicación correspondiente.

Resultados



Con base en los resultados obtenidos a la fecha, se realizó una metaevaluación de esta actividad, donde se pudo conocer de parte del comité los elementos que incidieron de manera positiva o negativa en su aplicación; así, se manifestaron ideas para la mejora del proceso:

Instrumentos. Que sean revisados (ampliados y/o compactados) para hacerlos más pertinentes al propósito; y agregar un instrumento de observación a las entrevistas.

Comité evaluador. Se continúe con la profesionalización del equipo evaluador y se amplíen los procesos de intervención.

Procedimiento. Que cada docente registre en tiempo y forma su programa de unidad y secuencia didáctica, y que al momento de la evaluación *in situ* se compruebe que corresponde a lo registrado en plataforma; se ponga atención a los horarios de los docentes, para optimizar el tiempo y los recursos; y que la evaluación sea aleatoria para evitar sesgos por parte, sobre todo de los estudiantes.

Derivado de lo anterior, en julio de 2015 se calendarizarán reuniones que definan las estrategias de realimentación a los docentes participantes, así como los ajustes a los instrumentos y al procedimiento.

En septiembre de este mismo año, la Dirección General de Docencia publicará los resultados del proceso en el sitio <http://docencia.uagro.mx> y estructurará la nueva propuesta de formación y actualización docente, a través del Centro de Formación Docente de la Universidad Autónoma de Guerrero (FORMAUAGro).

Conclusiones

- La evaluación hasta este momento, ha sido insuficientemente atendida con esfuerzos aislados con resultados de poco impacto, sobre todo por la falta de políticas institucionales.
- El desarrollo de la *Primera Evaluación del Proceso de Actualización Docente en la UAGro en el marco de la EBC* permitirá fortalecer el diseño de procesos de intervención en la formación y actualización del docente.
- Permitirá contar con una base de datos que alimente la asignación de estímulos al desempeño del personal docente.



- En función de los resultados se favorece el proceso de desarrollo y evaluación de competencias docentes.
- En relación con la actitud satisfactoria asumida por docentes y estudiantes involucrados en el proceso, se vislumbran mejores prácticas evaluatorias en otros procesos.

Referencias bibliográficas

Gutiérrez, J. et.al. (2012) "La evaluación como camino para el cambio en la cultura pedagógica y el mejoramiento de labor docente", en Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 2012, Volumen 5, Núm. 2, pp. 265-283

Perrenaud, P. (s/f) Diez nuevas competencias para enseñar, (Consultado el 05 de mayo de 2015) Disponible en: <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>

Rueda, M. (2009) La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. Revista electrónica de Investigación Educativa, 11 (2). Consultado el 31 de octubre de 2013. Disponible en: http://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/mrueda/Rueda2009_LaEvaluacionDelDesempenoDocente.pdf

SEP (2008) Acuerdo 447

Tobón (2013) Metodología de Gestión Curricular. Una perspectiva socioformativa, Ed. Trillas, México

UAGro (2012) Diseño, Evaluación y Actualización de Planes de Estudio de Licenciatura (en el marco del Modelo Educativo y Académico de la UAGro)

UAGro (2013) Anuario Estadístico 2012-2013, Área de Información y Estadísticas

UAGro (2013a) Modelo Educativo, México, Edición Especial, Gaceta Universitaria.