



## ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO

*Juana Beltrán Rosas*  
*rosas\_gro@hotmail.com*  
*José Luis Aparicio López*  
[jlcoordinador@hotmail.com](mailto:jlcoordinador@hotmail.com)  
*Columba Rodríguez Alviso*  
[columba26@yahoo.com](mailto:columba26@yahoo.com)

**Resumen.**- El presente artículo aborda el impacto de la implementación de las competencias en la formación del docente en la UAGro entre 2011 y 2014. Se fundamenta en el Modelo Educativo de la Universidad Autónoma de Guerrero bajo el enfoque de la Educación Basada en Competencias y el socioconstructivismo; se retoman las competencias propuestas por la SEP para nivel medio, mismas que se adaptan para nivel superior. Durante este periodo se desarrolló un método participativo transversal, donde los actores participantes construyeron, discutieron y reflexionaron el proceso de formación. Entre los resultados destaca que hay un total de 1377 docentes formados en diferentes niveles, pertenecientes a 20 programas de posgrado, 56 de Nivel Superior y 45 a Unidades Académicas de Preparatoria. Se pretende que con esta estrategia se atiendan las necesidades de actualización y capacitación, formación y profesionalización docente y en todos los niveles educativos, presentes en las siete regiones del estado, con atención en cuatro niveles y cinco áreas de formación.

**Palabras clave.**- Formación Docente, Educación Basada en Competencias, Educación Superior

### Planteamiento del problema

La universidad transita de un modelo centrado en la reproducción de contenidos, hacia un modelo centrado en el aprendizaje y la innovación de los procesos de formación, donde la construcción de competencias pedagógicas y disciplinares son los pilares para una formación profesional del estudiante.



La creciente demanda de la educación superior por parte de una población estudiantil heterogénea, el cumplimiento de estándares de calidad, la necesidad de mayores recursos para infraestructura física y tecnológica, así como en el plano académico la apropiación de nuevas competencias por parte de docentes y estudiantes y la creación de programas educativos con nuevos enfoques pedagógicos y el desarrollo integral de los estudiantes, son algunos de los principales retos que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES). Todo ello en función del rol de éstos como personas, ciudadanos, aprendices y futuros profesionales, capaces de insertarse exitosamente en el campo laboral y social.

Estos indicadores sólo podrán lograrse con un alto nivel de habilitación de la planta docente en las funciones básicas de docencia, investigación, tutoría y gestión, lo que conlleva implementar procesos de actualización para el diseño, ejecución y evaluación de las competencias como parte de su práctica educativa.

En este trabajo se analiza el impacto de la implementación del enfoque de la Educación Basada en Competencias (EBC) en la formación del docente en la UAGro, en el periodo comprendido entre 2011 y 2014. Que servirá de base para el proyecto de constitución del Centro de Formación Docente en la Universidad Autónoma de Guerrero (FORMAUAGro).

## **Fundamentación teórica**

### **A. Competencias**

Hablar de competencias es un tema complejo, dinámico y polisémico, sin embargo y en función de un anclaje conceptual, en este trabajo abordaremos los referentes que sirvieron de base para la construcción del actual Modelo Educativo de la Universidad Autónoma de Guerrero -MEUAGro- (UAGro 2013).

Díaz Barriga (2013) define la EBC bajo los siguientes enfoques: laboral, disciplinario, funcional, etimológico, psicológico (conductual o socioconstructivista) y pedagógico didáctico. Estos se conectan en algunos puntos, el caso más claro es el laboral con el conductual, mientras que en otros casos son completamente opuestos.

En congruencia con una postura institucional, se optará por el socioconstructivismo, propuesta que promueve los "nuevos aprendizajes" y los vincula a una estructura cognitiva previamente establecida del sujeto que "aprende", por tanto, el individuo construye información a partir de lo que ya conoce. Cabe hacer mención que, derivado de este enfoque, se ha dado un cambio en el manejo de conceptos como son: facilitación del aprendizaje vs enseñar, estudiante vs alumno y facilitador vs maestro, estos otros.



Para la UAGro las competencias son:

...el resultado del proceso de apropiación cultural, que incorpora a la estructura de la persona conocimientos, 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 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 (UAGro, 2013).

### **B. Competencias docentes**

Las competencias docentes están referidas a las capacidades del docente para poner en juego sus recursos para el diseño, planificación, ejecución y evaluación de su práctica a través de la construcción de ambientes que propicien el aprendizaje de los estudiantes, donde se promueva el respeto a las características individuales, así como a la diversidad cultural.

Bajo esta idea, las competencias docentes se desarrollan al enfrentarse con los problemas que la profesión le plantea, o bien mediante los diferentes desempeños que se dan en la diversidad y complejidad de interacciones pedagógicas cotidianas en las que participa, los cuales comúnmente designamos como competencias docentes (Guzmán, et. al., 2013).

Los mismos autores hacen una propuesta que denominan Modelo para el Desarrollo y Evaluación de Competencias Académicas M-DECA, que consiste en siete competencias docentes: Propuesta se realiza mediante la elaboración de secuencias didácticas articuladas por dos dispositivos: formación y evaluación, como base para la construcción de proyectos formativos.

Por su parte, la Universidad Autónoma de Guerrero retoma de la SEP la propuesta de nivel medio y la adaptó para nivel superior con diez competencias, presentes en los programas y secuencias didácticas de cada unidad de aprendizaje de los diferentes programas educativos. Tal como se observan en la siguiente tabla.

Tabla 1. Competencias docentes del M-DECA y la UAGro.



M-DECA	COMPETENCIAS DOCENTES UAGro
1. Desarrolla su formación continua	1) Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional
2) Realiza procesos de transposición didáctica	2) Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo
3) Diseña su docencia mediante dispositivos de formación y evaluación de competencias	3) Planifica los procesos de facilitación del aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias
4) Gestiona la progresión de la adquisición de competencias	4) Lleva a la práctica procesos de aprendizaje de manera efectiva, creativa, innovadora y adecuada a su contexto institucional
5) Coordina la interacción pedagógica	5) Evalúa los procesos de aprendizaje con un enfoque formativo
6) Aplica formas de comunicación educativa adecuadas	6) Construye ambientes que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo
7) Valora el logro de competencias	7) Contribuye a la generación de un ambiente que facilita el desarrollo sano e integral de los estudiantes
	8) Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional
	9) Comunica eficazmente las ideas
	10) Incorpora los avances tecnológicos y maneja didácticamente las TIC

## Justificación

### a) Características del FORMAUAGro

La profesionalización y formación docente tienen una relación directa con la calidad de la educación, que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo.

En el AFAD se asumen estos dos conceptos como procedimientos planeados, organizados y evaluados para preparar a potenciales docentes dentro del ámbito del modelo pedagógico de la EBC, incluyendo conocimientos, habilidades y actitudes, necesarios para cumplir con una práctica docente en diferentes ambientes de aprendizaje.

El Modelo Educativo de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro, 2013) establece que el docente es:

...un individuo profundamente comprometido consigo mismo y con la educación para el desarrollo sustentable local y global. Considera la profesión docente como un proyecto de vida fincado en valores orientados a la construcción de una sociedad más justa, colaborativa y equitativa, fundada en la paz, el respeto a la vida, a la diversidad y al



desarrollo sustentable; trabaja colaborativamente y redimensiona los grupos con los cuales debe interactuar (familia, medios, otros profesionales, etc.) para lograr aprendizajes y desarrollar competencias; participa en organismos colegiados reconociendo los diversos grados de experiencia de sus pares en la generación y aplicación de conocimientos; apoya a sus alumnos mediante tutorías y asesorías personalizadas; realiza actividades de gestoría, vinculación y extensión, promueve estrategias presenciales y virtuales o a distancia. Como persona y profesional de la educación contribuye a dar identidad a la formación profesional de los egresados mediante el ejemplo apegado a los valores universitarios.

Para que se desarrolle este docente ideal es necesario que se fortalezcan los procesos formativos que deriven en una formación integral, mejorando las prácticas educativas y a su vez al desarrollo de la universidad.

Este proyecto está presente administrativamente como proceso en el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), y proyectado en el Proges 2014. La alta dirección se ha comprometido a que en 2016 esté formal y oficialmente constituido.

#### **a) Formación y profesionalización docente en la UAGro**

La profesionalización del docente, como refiere Mota (2006), tiene el propósito de hacer de ésta una actividad profesional o una carrera; de tal forma que el arquitecto, el médico o el contador, independientemente de su formación original, puedan atender aspectos pedagógicos y didácticos. Las universidades, para su propio desarrollo, requieren no sólo de profesionistas, sino de profesionales de la docencia que cumplan la doble función, disciplinar y pedagógica.

Para Chehaybar y Kuri (2003), la profesionalización de la docencia es un proceso permanente, dinámico, integrado y multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos.

Instituciones como la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) impulsan programas para la capacitación del profesorado; sin embargo, el reto no es sólo tener un mayor número de profesores, sino que tengan una formación tanto de la disciplina que imparten, como de la didáctica pedagógica (Zarzar, 1988).

Para la UAGro (2013a), el Contrato Colectivo 2013-2014, en la cláusula 33 Bis establece que:



...una vez contratado el docente por la Universidad, la institución se obliga, dentro de los primeros seis meses, a impartir cursos y talleres sobre el Modelo Educativo de la UAGro, capacitación docente, de actualización disciplinar y de manejo de tecnologías y el profesor de nuevo ingreso se compromete a recibirlos de manera obligatoria.

Mientras que el Artículo 10 del Reglamento de Personal Académico de la propia universidad (UAGRo, 2005), establece que esto será posible si el docente:

...asiste a cursos de actualización, superación y mejoramiento profesional para elevar los niveles de calidad académica en la Institución, ésta pondrá en práctica programas de superación, regularización, actualización y mejoramiento profesional...

### **b) Niveles de formación**

El FORMAUAGro establece niveles y áreas de participación, que permitirán la formación de un docente que desarrolle competencias que impacten en la formación del estudiante y contribuya en los indicadores de calidad del Programa Educativo.

1. Capacitación y actualización dirigida al docente inicial. Implica la adquisición de competencias definidas por el centro para la función docente, y organización de cursos, módulos, diplomados y otras actividades para el profesor que desea ingresar a cualquier PE de la UAGro. Es interés de la institución contar con docentes competentes y dominio sobre la identificación de aprendizajes para la construcción de sus UAp que culmine con una práctica docente exitosa, para tal fin el docente debe realizar al menos dos cursos de filosofía institucional y dos pedagógico-didácticos.
2. Formación docente. Entendida como el perfeccionamiento de las actividades de profesores, principalmente los de tiempo completo para el desarrollo de la docencia dentro del salón de clases en su labor cotidiana; debe realizar dos cursos del área de filosofía institucional, dos cursos del área pedagógico-didácticos, dos cursos del área transversal y dos cursos en el área disciplinar.
3. Profesionalización docente. Además de las habilidades y competencias de las áreas anteriores, los docentes en este nivel deberán desarrollar productos y aplicaciones innovadoras, en una o varias áreas de formación, y participar en equipos colaborativos que



fortalezcan el desarrollo del PE (diseño curricular, acompañamiento al estudiante y movilidad docente, entre otras). Lo ideal es que este docente reciba formación pedagógica y formación profesional.

4. Docentes facilitadores. En este nivel se desarrollan las competencias para desempeñarse como formadores del personal docente y se requiere que los académicos hayan logrado un amplio dominio en cada una de las dimensiones, además de demostrar un alto nivel de profesionalización y especialización en algunas de ellas.

**c) Áreas de formación**

1. Área de filosofía institucional. Se refrenda el modelo educativo, la identidad e imagen institucional, y la misión y visión.
2. Área pedagógico-didáctica. Se establecen los fundamentos epistemológicos y psicológicos para el desarrollo de habilidades del docente facilitando los procesos de aprendizaje y la formación integral del estudiante.
3. Área transversal. Hace referencia, preferentemente, a contenidos relevantes, emergentes e integradores: derechos humanos, medio ambiente, cultura de la paz, desarrollo tecnológico, medios de comunicación y multiculturalidad, entre otras.
4. Área disciplinar. Contempla todas aquellas actividades tendientes al mejoramiento y profesionalización del personal académico en el campo disciplinar: cursos, conferencias, talleres y seminarios disciplinares e inter-disciplinares, así como la participación en eventos académicos externos a la institución.
5. Área de investigación. Promueve la investigación que dé cuenta de su propia práctica docente, cultivando líneas de investigación que impacte en Cuerpos Académicos.

**d) Para su implementación se contemplan las siguientes actividades prioritarias:**

1. Continuar con la formación docente presencial.
2. Ofrecer servicios al interior y al exterior de la universidad.
3. Implementar un programa de formación docente en aprendizaje multimodal.
4. Instalar un nodo regional de capacitación, formación y autoacceso para la habilitación de profesores o docentes del FORMAUAGro.
5. Adquirir software de producción, diseño y creación de objetos de aprendizaje

**Metodología**



En 2008 la UAGro inició el proceso de transformación y actualización de los planes de estudio de licenciatura, como lo indicaba el MEyA 2004; sin embargo, por las mismas condiciones de la época poco se pudo avanzar. En 2010 se retomaron los trabajos y en 2011 se empezó con un proceso de sistematización, denominado *Diseño, evaluación y/o actualización de planes y programas de estudio de nivel Licenciatura*, a efecto de incorporarlo al Sistema de Gestión de la Calidad, y que valga decirlo, dio origen a un libro del mismo nombre.

Ese mismo año, la Dirección de Docencia, consciente de esa rápida evolución y transformación en el tema de las competencias, decidió conformar una comisión de expertos en el tema que atendiera de manera *exprofeso* esta necesidad; así nació la Comisión Institucional de Desarrollo Educativo (CIDE); sin embargo, se encontró con la situación de un desconocimiento tanto del modelo educativo, como del tema de las competencias que, es preciso señalar, en el MEyA no estaban claramente definidas, sólo perfiladas; aunado a ello, tampoco se tenía una cultura sobre procesos administrativos de revisión y actualización y no se tenía experiencia en trabajos colegiados, eso conllevó la necesidad de realizar un diagnóstico exploratorio que determinara las necesidades de formación y actualización del docente para cumplir eficazmente la encomienda. El proceso se ha desarrollado en dos etapas bajo el método de investigación-acción.

### **Primera etapa**

En noviembre de 2011, en coordinación con el CIDE, se convocó a un grupo de 20 facilitadores con un alto perfil académico para planificar y organizar procesos para la formación y actualización docente y contar con una oferta permanente y pertinente a las necesidades de la propia universidad.

En febrero de 2012 se emitió la convocatoria al *1er Diplomado en Competencias Docentes "Educación, Ciudadanía y Derechos humanos"*, tuvo como propósito fortalecer de manera integral el manejo de las competencias de quienes fungirían como facilitadores en este proceso; fue diseñado para atender tanto la parte pedagógica como los ejes transversales, a saber: 1) Competencias Docentes y Ambientes de Aprendizaje, 2) Derechos Humanos, 3) Equidad de Género y 4) Desarrollo Sustentable.

Para realizar una evaluación intermedia del proceso de implementación del MEyA con el enfoque por competencias, en marzo de 2012 se realizó el "Primer Encuentro de Experiencias Exitosas". Este evento se aprovechó para aplicar un cuestionario a 70 docentes, a efecto de identificar las necesidades de formación,





capacitación y actualización. Los resultados sobresalientes fueron: la necesidad de formación en temas pedagógicos, temas transversales e identidad institucional.

### **Segunda etapa**

En junio de 2013 se emitió una convocatoria para profesores que quisieran participar como facilitadores en temas filosófico-institucionales, pedagógico-didácticos y transversales; en esa convocatoria se seleccionaron 69 docentes, ahora integrantes de un banco de docentes-facilitadores que apoyan a la Dirección General de Docencia en los cursos desarrollados en las siete regiones del estado.

En agosto de 2013 se emite la segunda convocatoria denominada *1ra Semana de Actualización Docente*, del 24 al 30 de agosto, en ésta se inscribieron 321 docentes y se ofertaron 20 cursos en 3 regiones del estado (centro, sur y norte).

La tercera convocatoria emitida en febrero de 2014 se denominó *2da etapa de actualización docente*, en ésta se ofertaron 7 cursos en las 7 regiones del estado (Centro, Sur, Norte, Costa Chica, Costa Grande, Montaña y Tierra Caliente).

### **Objetivo**

Fortalecer las competencias docentes para consolidar el Modelo Educativo, mediante la incorporación de herramientas pedagógicas que contribuyan a mejorar su práctica educativa en los diferentes niveles de formación.

### **Resultados**

La UAGro cuenta con 2322 docentes de base (Cuadro 1), asignados en los diferentes niveles de formación; atienden a 20 programas de posgrado, 56 Programas Educativos (PE) de Nivel Superior y 44 Unidades Académicas de Preparatoria.

CUADRO 1. DOCENTES DE LA UAGRO

Nivel de formación	Frecuencia	%
Posgrado	48	3.0
Nivel Superior	1162	50
Nivel Medio Superior	1112	47
Total	2322	100

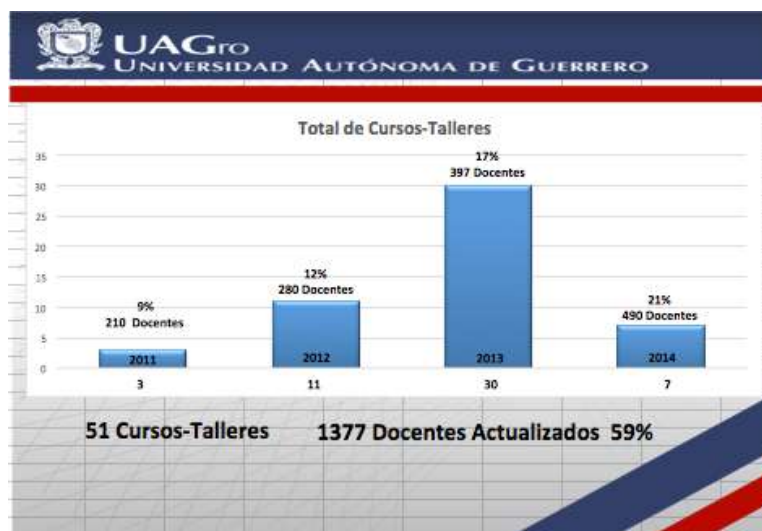
Fuente: UAGro, 2013b



El programa de actualización docente se implementa con personal académico competente para orientar a los estudiantes en el desarrollo de las competencias genéricas y específicas, para el nivel superior; y genéricas, básicas, extendidas y profesionales para el caso de nivel medio superior.

De 2011 a 2014 el Área de Formación y Actualización Docente (AFAD) ha formado a 1377 docentes, lo que representa el 59 %, los cuales pertenecen a PEy unidades académicas distribuidas en las siete regiones del estado (Figura 1).

FIGURA 1. CURSOS-TALLERES



Fuente: UAGro, Área de Formación y Actualización Docente, 2015

Los diplomados y cursos-taller fueron programados principalmente en las áreas pedagógico-didácticas y transversales, permitiendo al docente elaborar su unidad de aprendizaje y secuencia didáctica con base en las competencias requeridas en el PE de nivel superior y medio superior.

Con el trabajo realizado a la fecha, y con los resultados que se obtengan de la *Primera Evaluación del Proceso de Actualización docente en la UAGro, en el marco de la EBC*, se plantea mejorar el programa atendiendo las necesidades de formación de docentes de todas las regiones, en las modalidades



presencial, semipresencial y a distancia. Planeado, organizado, instrumentado y evaluado desde el proceso *Desarrollo y Evaluación de Competencias Docentes*.

### Conclusiones

El AFAD forma parte de un proceso incorporado al SGC, denominado *Desarrollo y Evaluación de Competencias Docentes*, donde además participan el Área de Evaluación Académica y el Programa de Estímulo al Desempeño Docente; por lo tanto se están vinculando sus procedimientos para evaluar y estimular al docente.

Es necesario fortalecer los procesos formativos de carácter presencial incorporar nuevas modalidades de atención con el uso de las TIC.

Asimismo, el programa debe ser permanente y flexible para atender la mayor cantidad posible de docentes en las siete regiones del estado.

Finalmente, con base en la experiencia derivada de estos procesos, y la sistematización de los servicios, se está en posibilidades de establecer políticas institucionales que fortalezcan no sólo el crecimiento sino también el desarrollo de la universidad.

### Referencias bibliográficas

- Arenas, M. Y T. Fernández (2009) Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC, en *Revista de Educación Superior*, Vol. 38, No. 150, México, *Revista de la Educación Superior*.
- CUNORTE (2015) Unidad de Formación, Capacitación y Actualización Docente, UdeG. Consultado el 22 de abril de 2015. Disponible en: <http://www.cunorte.udg.mx/unidad-de-formacion-capacitacion-actualizacion-docente>
- 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](http://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/mrueda/Rueda2009_LaEvaluacionDelDesempenoDocente.pdf)

SEMS (2015) Formación y Actualización Docente. Consultado el 22 de abril de 2015. Disponible en: <http://www.cosdac.sems.gob.mx/FyAdyD.php>.

SEP (2008) Acuerdo 447

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

UAGro (2005) Reglamento de Personal Académico 2005 de la UAGro

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) Modelo Educativo, México, Edición Especial, Gaceta Universitaria.

UAGro (2013a) Contrato Colectivo 2013-2014

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