



ISSN: 2448-6574

## **Evaluación al desempeño de los facilitadores de la Dirección de Superación Académica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo**

Sandra Saraí Dimas Márquez  
sandra.dimas.marquez@gmail.com

Adriana Estrada Girón  
estrada\_adriana@hotmail.com

Vanessa Caballero de Carranza Ayala  
vanecabal@hotmail.com

### **Resumen:**

El presente escrito desarrolla una propuesta de evaluación al desempeño de los facilitadores que conducen programas de formación y actualización docente de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo; dicha propuesta plantea llevar a cabo un ejercicio de evaluación, coevaluación y heteroevaluación a la -función docente- que llevan a cabo dichos facilitadores. La propuesta considera 8 dimensiones, a saber: formación y preparación de los facilitadores, habilidades interpersonales, habilidades del pensamiento, gestión del aprendizaje, seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, aspectos organizativos, identidad institucional, y compromiso ético.

**Palabras clave:** evaluación, facilitadores, dimensiones.

### **Planteamiento del problema**

En la actualidad, las recientes reformas en materia de educación han generado la necesidad de formar profesionales de la educación a la altura de los constantes y apresurados cambios sociales, pues son ellos quienes deberán estar facultados para preparar a las nuevas generaciones y enfrentar los retos de un mundo cada vez más complejo.



ISSN: 2448-6574

En este sentido, la formación continua de la actividad docente ha de ser una de las prioridades en las instituciones educativas, y en mayor medida en las instituciones de Educación Media Superior y Superior, ya que en estos escenarios la docencia no es considerada como una profesión, sino más bien como un oficio el cual es conjugado con actividades propias de la disciplina de cada docente, es decir, la población docente de bachillerato, licenciatura y posgrado (en su mayoría) carece de formación en la didáctica y los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Al respecto, Rial (s.f) señala que los desafíos de la universidad marcan como principio la importancia de la formación del profesorado en sintonía con las demandas de la sociedad y de los cambios que ocurran al interior de la institución. Además, es importante considerar que las instituciones de enseñanza constituyen espacios donde se lleva a cabo y se configura la práctica docente; estos escenarios son, al mismo tiempo, formadores de docentes, ya que modelan, en cierta medida, la forma en que piensan, perciben y actúan (De Lella, 1999).

La Dirección de Superación Académica (DiSA) de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) tiene como objetivo promover la mejora de la calidad educativa dentro de la institución, objetivo que se proyecta alcanzar mediante la formación de sus docentes; ya que se ha identificado que una de las variables que condiciona de manera importante el logro de la calidad de la educación, es el desempeño del docente (Darling-Hammond, Chung, Andree, Richardson, & Stelios, 2009),

De modo que, la Dirección asume la necesidad de preparar a sus académicos y lo hace mediante diversos programas, con los cuales además de formarlos en las competencias necesarias para el ejercicio de su práctica, les permite compartir la visión y misión institucionales, apropiándose de sus valores y el Modelo Educativo. Por tanto, un elemento clave en esta tarea es el papel desempeñado por los facilitadores a cargo de los cursos que imparte la dirección, pues son ellos quienes han de promover la apropiación de conocimientos, habilidades y valores en los académicos de la UAEH.

En este sentido, formar al profesorado, implica contar con facilitadores calificados. La función del facilitador, es entendida como una función eminentemente docente, en la cual se entremezclan objetivos institucionales, mediatizados por aspectos políticos, administrativos y normativos, que



ISSN: 2448-6574

responden al proyecto educativo de cada institución y que en consecuencia impactan en el rol del docente.

Es así que el docente-facilitador deberá reflexionar acerca de su práctica, la cual se caracteriza por ser social, objetiva e intencional y supone además una red compleja de relaciones personales. Además, en ella intervienen las percepciones y significados que dan sentido a las acciones de las personas que interactúan en el proceso educativo (Contreras, 2003).

De lo anterior, se plantea la necesidad de contar con una propuesta de evaluación a quienes imparten los programas de formación y actualización que ofrece la DiSA, evaluación que permita realizar juicios de valor sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, el aprendizaje e incluso la calidad ética necesaria para el ejercicio de su tarea.

### **Justificación**

Una de las finalidades de la evaluación consiste en: mejorar la calidad de la enseñanza; de tal manera que valorar la función docente del facilitador permitirá recibir retroalimentación, perfeccionar técnicas, actualizar conocimientos e influir en la satisfacción profesional y la imagen que tienen de sí mismos (Rueda, 2008).

Además, dicha evaluación, involucra obtener evidencias directas de su práctica en el aula y otros espacios académicos, esto tiene por objeto corroborar que las actividades realizadas coincidan con los estándares que se establecen en el marco de referencia de una práctica eficaz y profesional (INEE, 2015).

Para el caso particular de la DiSA y de los fundamentos que la guían respecto a la educación no formal; la <función docente> del facilitador, implica un reto distinto al de los escenarios escolarizados-formales, ya que en ésta, además de la responsabilidad de organizar, planear y ofrecer un determinado proceso formativo, el facilitador debe plantear cómo aprovechar las distintas experiencias e intereses de las personas que constituyen el grupo (Lamata & Domínguez, 2003).

Cabe señalar que quienes asisten a los cursos de formación y actualización son académicos cuyos perfiles, funciones y trayectorias son diversos; además, los espacios en los que se desarrollan, encierran una dinámica propia y compleja.



ISSN: 2448-6574

Al interior de la DiSA, se recolectó información con los jefes de departamento y el directivo, para conocer el <perfil deseado del facilitador>, coincidiendo en las características que a continuación se mencionan:

- Habilidades didáctico-pedagógicas; referentes al conocimiento de estrategias de enseñanza-aprendizaje, de evaluación y de la incorporación de las TIC y la investigación en su función formadora.
- Habilidades del pensamiento: haciendo énfasis en la creatividad, solución de problemas, ser críticos, reflexivos y participativos.
- Habilidades interpersonales: en donde la gran mayoría señaló la importancia de la disposición y apertura del facilitador al cambio, a ser evaluado y a aprender a aprender, asimismo aludieron a la cordialidad, paciencia, comunicación, y empatía para con los demás.
- Compromiso social y ético: afirmando importancia de su papel en la institución y en la sociedad.

Así, considerando la importancia de contar con mecanismos que permitan asegurar la calidad del proceso formativo de los docentes que acuden a la DiSA, ésta establece como parte de sus procesos de mejora continua: *La evaluación al desempeño del facilitador*, proceso en donde se valorará la forma en la que éste promueva en los participantes la apropiación del conocimiento, los métodos para lograrlo, el uso de los recursos tecnológicos y de aprendizaje, así como la organización del tiempo en el aula para alcanzar los propósitos planteados en los programas. Todo, sin perder de vista que el facilitador precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica, pues la comprensión derivada de esta reflexión articula los conocimientos disciplinares, profesionales, y curriculares y al mismo tiempo constituye la base de su competencia y quehacer profesional (MEP, s.f.).

Lo anterior, permite identificar la pertinencia de la evaluación a los facilitadores para realizar recomendaciones y tomar decisiones tanto académicas como administrativas, con lo cual además, se podrá establecer un compromiso institucional con la profesionalización de los académicos a quienes se está formando, pues son ellos los que a su vez figuran como mediadores entre los objetivos académicos que persigue la UAEH y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

## Fundamentación teórica

Hablar de la evaluación invita a pensar en los planteamientos de la evaluación como un medio para la mejora, así por ejemplo, para Miguel Ángel Santos Guerra (2007), la evaluación es un proceso que ha de servir para el aprendizaje de todos los agentes y entidades que participan en dicho proceso, tal es el caso de los evaluados, el evaluador y la institución.

Para el caso específico de la evaluación del docente, conviene identificar que éste ejercicio se convierte necesario para instituciones; no obstante, la complejidad del trabajo docente, en palabras de Tenti y Steinberg (2011) “obliga a ser muy prudentes a la hora de definir estrategias y mecanismos de evaluación de su trabajo” (p. 92).

De ahí la importancia de precisar con claridad las intenciones, fines, propósitos, elementos, instrumentos, agentes y etapas en el proceso de evaluación ya que el análisis de la práctica docente implica un medio para mejorarla y sobre todo una posibilidad de profesionalización, dado que su proceso y resultados permitirán una aproximación a la realidad y a visualizar las opciones de transformarla (Saavedra, 2014).

Para Rueda (2008) evaluar el desempeño de los profesores tiene una justificación directa dentro de una de las finalidades de la evaluación, aquella que se relaciona con mejorar la calidad de la enseñanza. Valorar su práctica permitirá a los docentes renovar y perfeccionar sus técnicas, actualizar sus conocimientos e influir en su satisfacción profesional.

Siguiendo a Santos Guerra (2007), la evaluación es un proceso y no un acto aislado, dicho proceso debe utilizar diversos instrumentos para determinar la validez y rigor de la evaluación, mismos que han de recuperar información cuantitativa y cualitativa, esto con la finalidad de no sesgar el proceso y obtener información que permita dar cuenta de fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades en el desempeño de quien realiza una función docente; al respecto, dicho autor, recupera a Riegle (1987) para dar cuenta de cinco campos en lo que el docente puede mejorar a través del proceso evaluativo:



ISSN: 2448-6574

- Desarrollo pedagógico: desarrollo de capacidades didácticas.
- Desarrollo profesional: que implica el crecimiento del docente dentro del contexto institucional y social de la profesión.
- Desarrollo organizativo: enfatiza los elementos organizativos que condicionan su actividad en las instituciones.
- Desarrollo personal: destaca la comunicación interpersonal y el crecimiento del docente como individuo.

Finalmente, conviene reflexionar acerca de la importancia del proceso de evaluación, pues además de impactar en el crecimiento personal, laboral y profesional, la evaluación al desempeño docente debe ser, un proceso y no un acto aislado, en el que participen diversas entidades, en el que se utilicen diversos instrumentos, y sobre todo que sirva para el diálogo, la comprensión y la mejora (Santos, 2007).

### **Propuesta de evaluación al desempeño de los facilitadores**

#### **Objetivo general:**

- Evaluar el desempeño de los facilitadores de la Dirección de Superación Académica a fin de mejorar su intervención en el proceso formativo de los participantes.

#### **Objetivos específicos:**

- Recoger de manera sistemática información relevante sobre la intervención del facilitador en el proceso formativo de los participantes, con el objeto de reajustarla de acuerdo con las necesidades de quienes cursan los programas.
- Detectar las fortalezas en la práctica de los facilitadores así como las áreas de mejora que requieren atención.
- Impulsar el perfeccionamiento de las técnicas de los facilitadores, promoviendo la reflexión de su propia práctica a través de la realimentación.
- Llevar un seguimiento individualizado para cada facilitador con el propósito de analizar áreas en las que la DiSA los podría apoyar.



ISSN: 2448-6574

- Obtener información relevante para el diseño o rediseño de programas de formación de los facilitadores que participan en la DiSA.

## Metodología

La metodología que se usará para llevar a cabo la evaluación a los facilitadores será mixta, ya que se consideran aspectos cualitativos y cuantitativos durante el proceso de evaluación. Se plantea realizar una evaluación integral, en donde se recupere información de distintos agentes y al mismo tiempo, se fomenten los procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación a través de diferentes instrumentos:

- 1) Cuestionario para los participantes a partir del cual se generarán datos estadísticos.
- 2) Cuestionarios a los jefes de departamento para recolectar la información.
- 3) Cuestionarios a los pares académicos para llevar a cabo la coevaluación.
- 4) Cuestionario al facilitador para promover la autoevaluación.
- 5) Entrevistas a algunos de los participantes que concluyan los cursos y mediante los cuales se contextualizarán los datos del cuestionario cuantitativo.

Instrumentos que deberán ser diseñados considerando 8 dimensiones, cada una de las cuales agrupa un conjunto de criterios e indicadores que inciden en la adquisición de las competencias de los participantes.

- *Dimensión 1: Formación y preparación de los facilitadores.* Esta dimensión aborda el perfil profesional y la formación continua del facilitador, de tal manera que se pueda garantizar que la persona encargada de impartir un curso cuente con los conocimientos teóricos y las herramientas pedagógicas, además de tener pleno dominio de los contenidos del curso que tiene a cargo y cumplir la función de dirigir los procesos que tienen lugar al interior del aula.
- *Dimensión 2: Habilidades Interpersonales.* Aquí se valorarán aspectos que tengan que ver con las interacciones sociales, los facilitadores deberán conducirse con respeto hacia los participantes y promover el diálogo constructivo en el grupo.
- *Dimensión 3: Habilidades de pensamiento.* Los facilitadores deben contar con la creatividad, la reflexión, la capacidad de análisis y una visión crítica, todas ellas habilidades de pensamiento necesarias para un buen ejercicio de su práctica.



ISSN: 2448-6574

- *Dimensión 4: Gestión del aprendizaje.* Esta dimensión comprende la planificación del trabajo pedagógico, el adecuado manejo de los materiales y recursos, la pertinencia de las estrategias de enseñanza que utiliza, el uso del tiempo efectivo en el aula, el fomento del trabajo colaborativo, el desarrollo de secuencias didácticas, la promoción de la participación activa de los integrantes, el aprovechamiento de la diversidad del aula, y que los facilitadores promuevan que los participantes terminen en tiempo y forma los productos de aprendizaje requeridos.
- *Dimensión 5: Seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje .* Implica realizar un trabajo que trasciende la simple colección de evidencias, requiere que se brinde realimentación y proalimentación de manera oportuna y efectiva para garantizar un proceso académico formativo conforme a las competencias que se espera que los participantes adquieran o desarrollen durante los cursos, es decir, trascender de la evaluación del aprendizaje a la evaluación *para* el aprendizaje.
- *Dimensión 6: Aspectos organizativos.* Esta dimensión hace referencia a la puntualidad tanto en el cumplimiento del horario como en la evaluación de los aprendizajes y la publicación de resultados en tiempo y forma, asimismo considera el uso responsable de las aulas.
- *Dimensión 7: Identidad Institucional.* Esta dimensión involucra la coincidencia y el grado de compatibilidad del facilitador con los fines y objetivos que la institución persigue, de modo que se consideran tanto los valores como la visión y la misión institucional.
- *Dimensión 8: Compromiso ético.* Esta dimensión tiene que ver con la ética que los facilitadores deben tener presente en el ejercicio de la docencia, implica además que deberán conducirse con integridad durante su quehacer como guías para lograr la construcción de aprendizajes y ser profesionales éticamente comprometidos, conducirse con respeto, honestidad e integridad en su labor profesional.

## **Resultados y conclusiones:**

Evaluar, en un ejercicio necesario para hablar de calidad. Y el campo educativo no es la excepción, pues brinda parámetros, escenarios y bases para la toma de decisiones a fin de mejorar.

Debates en Evaluación y Currículum/ Congreso Internacional de Educación Evaluación 2016 / Año 2, No. 2, Septiembre de 2016 a Agosto de 2017/



ISSN: 2448-6574

No obstante, la evaluación de la función docente es un área de la evaluación educativa que en los últimos años ha cobrado importancia y a la par también polémica, pues se ha tergiversado el concepto de evaluación entendiéndola como un medio para el control, mas no como un medio para el aprendizaje y para la mejora como lo señala Miguel Ángel Santos Guerra en diversas de sus obras.

La presente propuesta de evaluación al facilitador de la Dirección de Superación Académica de la UAEH pretende, entre otras cosas, ser un referente para evaluar integralmente procesos educativos de quienes se encargan de impartir cursos de formación y actualización a docentes de la educación superior y media superior, pues considera y al mismo tiempo propone un perfil deseado del “formador de formadores” en escenarios universitarios.

### Referencias bibliográficas

Lamata, R., & Domínguez, R. (2003). *La construcción de procesos formativos en educación no formal*. Madrid: Narcea.

Contreras, J. (2003). *La práctica docente y sus dimensiones*. Recuperado el 15 de Octubre de 2015, de [http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2010/10/practica\\_docente.pdf](http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2010/10/practica_docente.pdf)

Darling-Hammond, L., Chung, R., Andree, A., Richardson, N., & Stelios, O. (2009). *Professional Learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and Abroad*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2015, de <http://learningforward.org/docs/pdf/nsdcstudy2009.pdf>

De Lella, C. (1999). *Modelos y tendencias de formación docente*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2015, de <http://www.oei.es/cayetano.htm>

INEE. (10 de Octubre de 2015). *Evaluación del desempeño de docentes*. Obtenido de <http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/557-dialogos-con-docentes/1720-lo-que-debemos-saber-de-la-evaluacion>

Ministerio de Educación de Perú. (s.f.). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado el 30 de Septiembre de 2015, de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

Debates en Evaluación y Currículum/ Congreso Internacional de Educación Evaluación 2016 / Año 2, No. 2, Septiembre de 2016 a Agosto de 2017/



ISSN: 2448-6574

Rial, A. (s.f). Las competencias de los docentes universitarios. Universidad de Santiago de Compostela.

Rueda, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 10, 8-17. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/196/336>

Saavedra, M. (2014). *Formación docente eficaz: estrategia de investigación dialéctica transdisciplinaria*. México: Pax.

Santos, M. Á. (2007). *La evaluación como aprendizaje: una flecha en la diana*. Argentina: Bonum Narcea.

Tenti, E., & Steinberg, C. (2011). *Lso docentes mexicanos: datos e interpretaciones en perspectiva comparada*. México: Siglo XXI.