

Actualización del facilitador humanista en su práctica profesional a partir del proceso de evaluación y autoevaluación.

Ana Yelly Molina Santana

Facultad de Estudios Superiores, Iztacala UNAM

ana.molina@iztacala.unam.mx

Maribel Sandoval Álvarez

Facultad de Estudios Superiores, Iztacala UNAM

maribel.sandoval@iztacala.unam.mx

Práctica curricular: Evaluación, auto-evaluación, práctica profesional, actualización y facilitador humanista.

Resumen

Actualmente, cada contexto educativo tiene la misión de lograr una educación efectiva en el alumnado, pero si esto no se cumple entonces se busca al o los responsables de dicha situación más allá de reflexionar sobre el propio actuar. La importancia de este trabajo radica en evaluar y autoevaluar la práctica de dos facilitadoras de la FES Iztacala desde el enfoque humanista, ya que este promueve el trabajo personal a través de la experiencia y con ello bajo un proceso de reflexión y autocrítica llevar a cabo la actualización de su práctica como facilitadoras. Se seleccionó un diseño cualitativo y una metodología fenomenológica. La evaluación se realizó en dos momentos: el primero con la opinión de parte de los alumnos respecto a la práctica profesional por medio de un FODA y el segundo, con la autoevaluación de las facilitadoras por medio de una lista de cotejo que contiene las características del facilitador humanista. Lo anterior permitió a las facilitadoras reflexionar sobre su quehacer profesional, aportando así fortalezas y no conflictos al sistema educativo, responsabilizarse de lo que le compete respecto a su labor, identificar las áreas de oportunidad que debe actualizar para crear condiciones que propicien el aprendizaje de los estudiantes, potencializar sus fortalezas y aportar un cambio al paradigma tradicional.

Introducción

México, enfrenta constantes conflictos y reformas en temas educativos, una limitante para atenderlos es que día a día se busca responsabilizar a alguien de dichos problemas, se puede ver que los padres de familia culpan a las escuelas, las autoridades a la sociedad, los alumnos a los docentes y estos mismos a los padres de familia, de tal forma que el círculo se

vuelve interminable y al final pocos asumen la responsabilidad correspondiente quedando siempre pendiente la solución y atención a los mismos.

Bajo esta premisa, y pretendiendo asumir la responsabilidad del lugar que ocupamos en los temas educativos, el presente trabajo tiene como objetivo mostrar la experiencia de actualización que facilitadoras humanistas de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala UNAM, realizaron respecto a su práctica profesional a través de la evaluación y auto-evaluación del perfil profesional, de tal manera que lo anterior aporte a la enseñanza una fortaleza y no una amenaza.

Para dar inicio, es importante contextualizar algunos conceptos que son básicos en este trabajo. Primero haremos referencia a la palabra *docente* donde para Raffino, (s/a), este hace referencia a:

“aquella persona que se ha formado para enseñar, es decir, que se dedica de forma profesional a la enseñanza de un área en específico y quien para ejercer la profesión debe cumplir con cualidades personales como salud, apariencia física, responsabilidad, originalidad, tolerancia, justicia, paciencia, firmeza, generar un clima afectivo y vocación, así como cualidades culturales”.

Ahora bien, retomaremos el concepto de *facilitador*, surge dentro del Enfoque Humanista específicamente en el Enfoque Centrado en la Persona creado por Carl Rogers, donde se menciona que el facilitador es un guía encargado de crear y fomentar un clima social fundamental para que la comunicación de la información académica y emocional sea exitosa, da libertad a cada estudiante en su proceso de SER, logra que sus esfuerzos didácticos estén encaminados a fortalecer y auto-dirigir las actividades de los alumnos, dirige y fomenta el autoaprendizaje, es innovador y no solo informador, es creativo, fomenta la capacidad potencial de autorrealización en el otro, crea un espíritu cooperativo y necesidades individuales, siempre basadas en una relación de respeto e interesado en la persona total de sus alumnos, abierto a nuevas formas de enseñanza, siendo auténtico y empático (Hernández, 1997). De acuerdo con Gil, (2008), las cualidades de un *facilitador humanista* tienen que ver con las tres actitudes básicas que propone Rogers dentro de la teoría humanista: 1) Ser auténtico o real, esto permite en relación con los estudiantes aceptarse y expresarse tal como es, así como aceptarlos como personas independientes que tienen derecho a ser valiosas. 2) Comprensión empática, esta cualidad lleva al facilitador a darse cuenta de forma sensible de cómo el estudiante capta su propio proceso de aprendizaje. Y 3) Ser congruente, genera que los estudiantes confíen en la persona que es y brinda veracidad entre lo que dice, piensa y su actuar.

Con lo antes mencionado, se puede observar la diferencia entre lo que es ser un *docente* y un *facilitador humanista*. El primero, es aquel que actúa en función de un listado de conocimientos y acciones establecidas por el sistema educativo. Mientras que el

facilitador humanista según Rodríguez (2013), es quién permite al educando desarrollarse libremente y propicia las condiciones para que logre el aprendizaje. Una vez identificada la diferencia entre dichos conceptos, durante el transcurso de este trabajo se estará haciendo referencia al facilitador humanista.

Otro concepto no menos importante es el *humanismo*, que de acuerdo con Patiño (2012), es la tradición que propone desde su perspectiva la meta de construir en cada ser humano su humanidad a lo largo de las diferentes etapas de la vida, parte de una concepción de la persona como sujeto-agente dotado de conciencia, libre y racional. Así mismo, enfatiza que la tradición está fincada en la convicción de la dignidad inalienable de la persona humana, el desarrollo de la reflexión crítica, la creatividad, la curiosidad, la preocupación por las problemáticas éticas y la visión de conjunto por encima del saber especializado y fragmentado.

Por otra parte, también haremos mención del concepto de *educación*, y desde la perspectiva existencial humanista no se hace referencia a la simple instrucción intelectual o transmisión de conocimientos y conocimientos impartida en las aulas de instituciones educativas sino a una mirada más amplia, es decir, está orientada hacia el desarrollo integral y armónico de la persona y que abarca todos los aspectos y las etapas de la vida del ser humano desde su nacimiento hasta su muerte. Por lo tanto, educar al hombre es formar su integridad. (González, 1991).

Pasando al concepto de *evaluación*, Rivero (2007), indica que dentro del campo de la educación: “*es el proceso que permite identificar, obtener y proporcionar información para determinar y valorar los logros alcanzados en cuanto a su desempeño con respecto a los objetivos planteados en un programa de estudios*”. Mientras que Salgado (2011), menciona que existen cuatro formas de evaluar: 1) la *evaluación*, en la que una persona que generalmente posee mayor jerarquía que otra brinda su percepción sobre su desempeño, 2) *autoevaluación*, donde se brinda la opinión o percepción de uno mismo, 3) la *coevaluación*, es aquella que se realiza entre pares y 4) la *heteroevaluación*, que se realiza por parte de una persona externa o ajena a un grupo.

Respecto a la *autoevaluación*, este tipo estimula al estudiante a sentirse más responsable ya que debe decidir los criterios que le resultan más importantes, los objetivos que quiere alcanzar y juzgar en qué medida los ha logrado. Es obvio que existen muchas pautas que guían al estudiante para juzgar sus propios esfuerzos y aprendizaje. El modelo particular es menos importante que sentir la responsabilidad de perseguir la meta de manera inteligente, (Moreno, 1983; Rogers y Freiberg, 1996).

Finalmente, para el facilitador humanista es bien sabido que su labor requiere de constante evaluación, reflexión sobre su quehacer, de poner en paréntesis resistencias, prejuicios, competitividad, egoísmo e individualismo que existe en su contexto laboral, es

necesario ser crítico, sensible y comprometido con el desarrollo de su persona, así como con el desarrollo y modernización tecnológica que sus tareas le demandan. Por lo tanto, resulta indispensable para el facilitador revisar y *actualizar* su labor, entendiendo la palabra actualización desde la mirada humanista, como la tendencia innata que todos los seres vivos tenemos hacia la actualización del potencial humano o superación constante a través de la mejor manera posible, es decir, buscar ser la mejor versión que podemos ser en un tiempo y espacio, Rogers (1967) citado en González (2007).

Estrategia metodológica

Desde esta perspectiva y para el propósito del presente trabajo, se eligió una investigación de corte cualitativo, bajo la propuesta del método fenomenológico, ya que se encuentra enfocado en conocer la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven, Martínez (2017).

Es así, que por tener como referente a la evaluación de la práctica y actualización del facilitador, se decidió utilizar dos tipos de evaluación: la autoevaluación y evaluación. Lo anterior, parte de la idea de que para que el facilitador logre mejoras en su práctica, no basta con que sea el propio facilitador quien autoevalúe su labor, pues la posible respuesta de que no existan acciones de mejorar en su trabajo pueden limitar su crecimiento profesional y por ende el nivel de calidad socio-educativa. Así mismo, tampoco basta considerar solamente la evaluación que los estudiantes realizan hacia los facilitadores, pues la opinión respecto a las acciones sobre la mejora de su quehacer diario pueden variar de alumno a alumno y de grupo en grupo, Quesada, (2014).

A partir de lo anterior, el presente trabajo estará centrado en evaluar lo que describe Patiño (2012), que hace referencia a la *práctica docente y el mundo interior del docente*, los cuales se encuentran relacionados con la identificación de las experiencias y vivencias concretas, así como en el estilo y modo específico del facilitador para conducirse, el cual lo distingue y lo hace único e irreplicable.

Participaron dos facilitadoras pertenecientes a la carrera de Psicología de la FESI, de las asignaturas en Educación, Desarrollo y Docencia. Y se solicitó la participación de 24 estudiantes de la carrera de psicología de la FESI, inscritos al grupo 2551, quienes cursan el 6º. Semestre ciclo 2024-2. Cabe mencionar que la evaluación se llevó a cabo con un solo grupo ya que las profesoras comparten el mismo pero en diferente asignatura.

El contexto que se utilizó fueron las aulas en donde se imparten clases dentro de la FESI, UNAM.

Las herramientas utilizadas para la recolección de datos de las facilitadoras se manejó primeramente por medio de la evaluación de parte de los alumnos atendiendo a un proceso reflexivo y colocando la opinión de los estudiantes en un formato FODA. Y por otra parte,

para la autoevaluación de la práctica profesional se utilizó una lista de cotejo, la cual está conformada por las funciones que establece el perfil del facilitador.

Desarrollo

El presente trabajo se presenta en dos momentos; el primero, tiene que ver con la evaluación a las facilitadoras y el segundo, con la autoevaluación de las mismas.

La evaluación de la práctica consistió en que cada facilitadora solicitó al grupo durante la última clase del semestre realizar un ejercicio de evaluación, en el cuál, se dio la indicación de que cada alumno podía expresar a través de comentarios libres su opinión general respecto a la práctica de la facilitadora en el formato FODA.

Con relación al proceso de autoevaluación de las facilitadoras, se llevó a cabo por medio de la utilización de una lista de cotejo apoyada por un proceso de actualización, en el cuál, las facilitadoras fueron respondiendo a ciertas acciones de su quehacer profesional de una manera crítica, honesta y consciente.

Resultados

Para la presentación de resultados se seleccionó la metodología fenomenológica como medio para recolectar y analizar información de manera inductiva, misma que permitió una explicación cualitativa de la información recabada.

El análisis e interpretación de la información se llevó a cabo por medio del propio formato FODA, ya que los aspectos a evaluar se encuentran categorizados y divididos para analizar y reflexionar de una manera fácil y rápida cada una de las opiniones obtenidas en los testimonios de los estudiantes, ver tabla 1.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> * Comunicación asertiva (2) * Explica los temas de manera clara y sencilla * Escucha de manera activa * Da libertad a los alumnos pero apoya cuando los necesitan * Abierta al diálogo (1) * Escucha activa * Congruente con el modelo humanista * Empática con los alumnos (2) * Es objetiva * Autenticidad * Responsable (1) * Sincera * Tolerante * Optimista * Inteligente * Organizada * Asertiva (1) 	<ul style="list-style-type: none"> * Interactuar más con los alumnos (3) * Está en constante actualización y es responsable con su asignatura (1) * Ofrecer más retroalimentación en clase
<ul style="list-style-type: none"> * Respetuosa (1) * Honesta 	

<ul style="list-style-type: none"> * Generosa * Comprensiva * Atenta (1) * Puntual (1) * Creativa (1) * Flexible * Tiene una planeación limpia * Buen vínculo con los alumnos * Inspiradora y apasionada * Habilidad para comunicar conceptos complejos de manera clara y efectiva (1) * Comprometida con el trabajo en clase (1) 	
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> * Poco involucramiento en el proceso de las clases (3) * No solo brinde sugerencias o comentarios, sino apoyar a los alumnos (1) * Poca comunicación con los alumnos * Más paciencia con los alumnos en su transición del modelo tradicional al humanista * Ser un poco más empática 	<ul style="list-style-type: none"> * Que los alumnos no generan un ambiente ameno en las facilitaciones y se vuelve aburrido(6) * Los paros recurrentes que hay * Los días festivos * La impuntualidad de otros profesores y no permiten que la clase comience en su horario * Hace mucho calor en el aula y la ventilación es insuficiente * Aula sucia y reducida

Tabla 1. Muestra el concentrado de las percepciones que manifiestan los estudiantes respecto a los aspectos personales como fortalezas y oportunidades, así como de las debilidades y amenazas respecto a la práctica de las facilitadoras.

Como se puede observar, la evaluación de los alumnos hacia la práctica de las facilitadoras, muestra que dentro de las Fortalezas, las facilitadoras cuentan con una gran cantidad de habilidades para la facilitación, entre las que destacan la comunicación asertiva, responsabilidad, asertividad, respeto, empatía, creatividad y comprometida con el trabajo en clase. En el rubro de las amenazas se contemplan aspectos que no competen a las facilitadoras pero que pueden manejar según sus posibilidades, como la apatía de parte del grupo. Por su parte, las principales debilidades se centran en un mayor involucramiento, comunicación, apoyo y empatía con los alumnos. Y finalmente, como áreas de oportunidad las facilitadoras están en constante actualización y son responsables de su asignatura pero pueden interactuar más con los alumnos y dar mayor retroalimentación en clase.

Los rubros anteriores permitieron a las facilitadoras por un lado considerar las áreas débiles y de oportunidad que dieron pauta para poder implementar los aspectos de actualización de la facilitación y por otra parte, considerar las fortalezas para potenciar su labor como facilitadoras.

Pasando a la autoevaluación de las facilitadoras, se presenta una lista de cotejo creada con las características del perfil del facilitador humanista basada en (Hernández, 1997, Patiño, 2012, Chávez, 2016 y Gordon 1979), misma que permitió a las facilitadoras

autoreflexionar, hacerse conscientes y actualizar su propio quehacer como facilitadoras humanistas.

Perfil docente humanista	Facilitadora Maribel		Facilitadora Ana Yelly	
	Si	No	Si	No
Es empático y fomenta la empatía del grupo.	X		X	
Crea y fomenta un clima social fundamental para que la comunicación de la información académica y emocional sea exitosa.	X		X	
Acepta incondicionalmente a los alumnos y sus sentimientos expresados y evita los bien llamados prejuicios.	X		X	
El docente es auténtico, es decir, sincero o transparente en su forma de ser.	X		X	
Fortalece y autodirige las actividades de los alumnos.	X		X	
Promueve la capacidad potencial de autorrealización y apoya a los alumnos a que se reconozcan como seres humanos únicos.		X		X
Acompaña los procesos de crecimiento, de modo que la finalidad es que los alumnos descubran y encuentren sus propias respuestas.	X			X
Fomenta el autoaprendizaje y la búsqueda de curiosidad intelectual.	X			X
Permite al educando desarrollarse libremente y propiciar las condiciones para que logre el aprendizaje.	X		X	
Regula los aprendizajes y evalúa los procesos.	X		X	
Organiza el contexto en el que se ha de desarrollar el educando.	X		X	
Facilita la interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.	X		X	
Fomenta el logro de aprendizajes significativos, pensamiento crítico y la reflexión.	X		X	
Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos.	X		X	
Acompaña y da libertad al estudiante en su proceso de SER y aprender.	X		X	
Se interesa por proporcionar herramientas para la vida más que un cúmulo de contenidos.		X		
Desarrolla en los alumnos valores y actitudes positivas.	X		X	
Aplica la escucha activa.	X		X	
Aplica el reflejo y los mensajes de solución, en lugar de los mensajes de confrontación.		X		X
Se involucra y se interesa en la persona total de sus alumnos (nombre, gustos, aficiones, contexto familiar etc.).	X			X
Está abierto a nuevas formas de enseñanza.	X		X	
Permite que el alumno desarrolle su originalidad, individualidad y su creatividad.	X		X	
Es congruente entre lo que dice y lo que hace.	X		X	

Es innovador y no solo informador.	X		X	
Promueve la creatividad.	X		X	
Impulsa al espíritu cooperativo	X		X	
Ayudar a desarrollar la individualidad de las personas.	X		X	
Actualiza sus conocimientos para acompañar a sus alumnos en su aprendizaje.	X		X	
Lleva a cabo la evaluación de su práctica durante el desarrollo del curso y acepta los cambios necesarios como parte de la mejora continua.		X		X
Se interesa por la didáctica	X		X	
Diseña su materia desde una visión prospectiva que toma en consideración el desarrollo integral de la persona.		X	X	

Tabla 2.- Muestra las experiencias y funciones con las que cuentan las facilitadoras respecto a su práctica profesional.

La autoevaluación de las facilitadoras se llevó a cabo bajo un proceso reflexivo y autocrítico, el cuál, permitió llegar al darse cuenta de la necesidad de llevar a cabo la autoevaluación no solo al final del curso sino hacerlo de manera constante, generar más actividades que permitan a los estudiantes descubrir su potencial de autorrealización y que se reconozcan como seres humanos únicos, es indispensable ser más coherente con relación al cumplimiento de las necesidades básicas primarias, pues en ocasiones se solicita a los estudiantes dormir y comer lo suficiente para rendir personal y académicamente, sin embargo, como facilitadoras no siempre se puede cumplir con tales requisitos dada la carga de trabajo y eso genera cierta incongruencia.

Por otra parte, se consideró importante brindar más acompañamiento y fomentar más autoaprendizaje o trabajo autogestivo en el alumnado, así como aplicar más reflejos y mensajes de solución. Es bien sabido que para cualquier sistema educativo en todos sus niveles, la evaluación cuantitativa es obligatoria e inmodificable, sin embargo, para fines del enfoque humanista esto ha limitado un tanto la visión del logro de las potencialidades, pues aún cuando el facilitador se esfuerce por que los alumnos se den cuenta de sus logros, pareciera que la evaluación cuantitativa es buscar el 10 a toda costa y con fines de cumplimiento más que de aprendizaje y autorrealización, esto para las facilitadoras se ha convertido en la necesidad de crear una rúbrica de evaluación mixta, la cuál permita continuar evaluando cuantitativamente y cumpliendo con los lineamientos institucionales sin caer en omisión o rebeldía, pero que al mismo tiempo dicha rúbrica esté centrada en evaluar las habilidades y competencias que logre cada estudiante, esto permitirá evaluar de manera personalizada, llevando al alumno a darse cuenta de su propio crecimiento y no solo por cumplimiento.

Finalmente, es importante decir que el presente ejercicio permitió a las facilitadoras darse cuenta de lo fundamental que resulta hacer un trabajo de autoevaluación personal y profesional que permita fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Conclusión

Dentro de un proceso de evaluación no basta con conocer solo la autopercepción, sino que también es necesario conocer la opinión de otras personas para hacer más objetivo el análisis, sin embargo, para este trabajo la autocrítica del propio facilitador se volvió básica, pues como se puede observar, entre la evaluación y la autoevaluación existen ciertas diferencias respecto a la opinión de la práctica del facilitador humanista, cabe decir, que en ningún momento se pretende descartar ni omitir las percepciones de los alumnos, pues estas son un complemento indispensable a la hora de evaluar el crecimiento y mejora de la práctica profesional, pero, es el momento reflexivo el que permitió darse cuenta a las propias facilitadoras de sus carencias, fortalezas y potencialidades para actualizar su labor, e implementar las acciones necesarias como parte de la propia actualización y del quehacer profesional para evitar caer en ser un docente tradicional o culpar a otras personas de la responsabilidad que a cada uno compete. Finalmente, como se podrá notar, este trabajo giró en torno a hacer propuestas y realizar los cambios bajo una perspectiva más cualitativa y desde las experiencias mismas de las facilitadoras y no desde un panorama que busca encontrar variables o limitantes para justificar dichos cambios.

Referencias

- Chávez, R., y Michel, S. (2016). El maestro facilitador. México: Ed. Norte-Sur.
- Gil, B. (2008). El desarrollo humano como una experiencia de vida. Universidad de occidente. Disponible en: esarrollohumanolosmochis.blogspot.com/2008/06/el-desarrollo-humano-como-una.html
- González, A. (1991). El enfoque centrado en la persona. Aplicaciones a la educación. México: Trillas.
- González, N., Zerpa, M., Gutiérrez, D. y Pirela, C. (2007). La investigación educativa en el hacer docente. *Laurus*, (13), 279-309.
- Gordon, T. (1979). M.E.T. Maestros eficaz y técnicamente preparados. México: Ed. Diana.
- Hernández, G. (1997). Módulo Fundamentos del Desarrollo de la Tecnología Educativa (Bases Psicopedagógicas). Coord.: Frida Díaz Barriga Arceo. México: Editado por ILCE-OEA.
- Martínez, S. y García, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa. 2-11.
- Moreno, S. (1983). La educación centrada en la persona. México: Manual Moderno. Cap. 7.

Patiño, H. (2012). Educación humanista en la universidad. *Perfiles Educativos*. 34, (136), 23-41.

Quesada, G. (2014). Métodos, técnicas, y evaluación de los aprendizajes de la ciencia desde el enfoque humanista. Disponible en:

https://prezi.com/t_ucmoopi8jy/metodos-tecnicas-y-evaluacion-de-los-aprendizajes-de-la-ci

Raffino, M. (2019). Docente: Concepto, requisitos y factores. Consultado el 22 de Octubre de 2019. Disponible en: <https://concepto.de/docente/#ixzz63JGY3mXo>

Rivero, J. (2007). Evaluación de los aprendizajes desde una perspectiva humanista en las universidades pedagógicas Venezolanas. *REDHECS*, 3, (2), 1-14.

Rogers, C. y Freiberg, J. (1996). *La libertad y creatividad en la educación*.
Barcelona: Paidós

Salgado, J. & Cabal, A., (2011). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 27, (2), 75-91.
