



Enero 2016 - ISSN: 1989-4155

## UNA PROPUESTA PARA EVALUAR COMPETENCIAS DOCENTES: UN CASO PARTICULAR EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO, MÉXICO

Ramón Bedolla Solano  
Adriana Miranda Esteban  
Benjamín Castillo Elías  
Domingo Bedolla Solano

Universidad Autónoma de Guerrero, México

### Resumen

El término competencias en educación se incorpora en el campo educativo como un elemento que viene a sugerir nuevos esquemas y métodos de trabajos que al implementarlos propician buenos resultados. Con los docentes, este enfoque les da a conocer cuáles son las competencias con las que deben contar y sugieren la evaluación de ellas para identificar su desempeño en la actividad que realiza dentro de este contexto. La evaluación se realiza para identificar lo que está bien y lo que no, y con ello, buscar solución a tal situación. Los indicadores del desempeño docente, son conocimientos, habilidades, actitudes y valores sobre el área de su formación, así como también sobre el arte de la pedagogía y la didáctica, entre otros elementos, como por ejemplo, hoy en día el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's). El objetivo de este trabajo es dar conocer una propuesta para evaluar competencias entre los docentes del nivel superior (que laboran programas de estudio de nivel licenciatura de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro) con la finalidad de evaluar la aplicación de este enfoque que fue establecido hace un par de años en esta institución. Para elaborar esta propuesta se tuvo que llevar a cabo una revisión bibliográfica aplicando un método general y aterrizar en uno particular, es decir, que competencias recomiendan algunos teóricos y que competencias sugiere la UAGro, posteriormente se presenta una tabla que indica los instrumentos que pueden servir para evaluar las competencias propuestas.

Palabras claves: competencia, docente, competencia docente, educación, educación basada en competencias, evaluación, evaluación de competencias.

### **A proposal to evaluate teaching skills: A particular case in the Autonomous University of Guerrero, Mexico.**

#### Abstract

The term competence in education is incorporated in the educational field as an element that comes to suggest new approaches and methods of work to implement and produce good results. With teachers, this approach gives to know what are these competences they should have, also it suggest evaluating them to identify their performance in the activity they do in this context. The evaluation is done to identify what is good and what is not, and thus seek a solution to this situation. Teacher performance indicators are knowledge, skills, attitudes and values about their training area, as well as on the art of pedagogy and didactics, among other elements, such as management today Technologies Information and Communication (TIC). The objective of this work is to make a proposal for evaluating competence among teachers of upper level (who work curricula of undergraduate level) of the Autonomous University of Guerrero (UAGro) in order to assess the implementation of this approach was established a couple of years at this institution. To prepare this proposal, it had to take a literature review applying a general approach and landing in one particular, that is to say, competences that recommend some theoretical people and competencies that suggests UAGro, Finally a table is presented showing some instruments can be useful to evaluate those competencies.

**Keywords:** competition, teacher, teaching competence, education, competency-based education, evaluation, competency assessment.

## Introducción

En las últimas décadas en el campo de la educación se ha implementado el enfoque de la Educación Basada en Competencias (EBC) que permea en todos los elementos que integran dicho campo. Desde el momento de diseñar el currículo, los integrantes del grupo del Comité de Diseño Curricular en una institución educativa, deben tomar en cuenta lo que establece esta perspectiva, etc. además acatar las disposiciones del Modelo Educativo de la institución que ha establecido el enfoque de competencias como marco filosófico y pedagógico. Siendo más específicos en lo que respecta a la docencia, este enfoque sugiere que algunas prácticas que se hagan, sean modificadas con el propósito de promover competencias (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) y por ende, el desempeño en los que intervienen en el proceso, en este caso, se ubica en primer lugar a los estudiantes, posteriormente a los docentes. Con los estudiantes lo que se pretende es promover estas competencias para poder desempeñarse en las cosas que ellos puedan enfrentar en su vida cotidiana, para ello, desde la escuela, las competencias del perfil de egreso deben estar bien reforzadas y fundamentadas en el plan curricular al que obedece el programa de estudio de su formación profesional y académica. Los profesores, por ser facilitadores o intermediarios en el proceso de construcción del conocimiento, habilidades, actitudes y valores de los estudiantes también deben de contar con las competencias profesionales necesarias, es decir, el docente en el enfoque de competencias se considera un agente competitivo en su labor, que sea competente en el área de su formación y en arte pedagógico-didáctico, que muestre también conocimientos, habilidades, actitudes, valores y un buen desempeño para que realice eficientemente su trabajo y sea buen gestor de competencias en los educandos. Con el enfoque de la Educación Basada en Competencias, se concibe al profesor como facilitador, debido a que en su nuevo papel, este personaje, promoverá nuevos esquemas de trabajo, métodos pedagógicos y didácticos acordes al trabajo a desempeñar, etc. Es muy conocido para muchos los que se desempeñan y trabajan en el campo de la educación, que durante su devenir han surgido modelos o enfoques que marcan o sugieren la dinámica, los métodos, las formas de trabajo. Entre los modelos educativos de más renombre se consideran a la pedagogía tradicional, la tecnocrática, la escuela nueva, la pedagogía integradora (crítica), actualmente el enfoque que se ha sumado a esta última es el de competencias. En cada uno de estos modelos o enfoques el rol de trabajo docente se diferencia por cambios a veces drásticos o a veces no tan drásticos, como por decirlo, una actitud estricta, rígida o flexible y tolerante, una evaluación cuantitativa o una evaluación cualitativa o mixta, etc. Uno de los indicadores que reflejan el desenvolvimiento y desempeño al implementar su práctica educativa bajo las pedagogías que se mencionan, es la evaluación, o como se le denomina con el enfoque que en esta última década se ha introducido a este campo “evaluación de competencias docentes”. La evaluación de competencias docentes busca identificar los conocimientos, habilidades, actitudes, valores o en su totalidad el desempeño de este sujeto por la labor que realiza dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de corregir, realimentar y redefinir las estrategias para que el docente mejore la actividad que realiza. (Murder, Weigel y Collings, 2007a) manifiestan que durante las últimas décadas, el concepto de competencia se ha empleado en el desarrollo de la educación y la formación profesional. Un caso muy especial, la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), incorporó desde el año 2004 en su modelo educativo el enfoque de la educación Basada en Competencias. (Tobón, 2010a). El nuevo paradigma de las competencias, cada época, cada escenario y cada momento histórico generan determinados retos para la educación, retos que se dan por la confluencia de una serie de demandas e interés implícitos y explícitos de la sociedad: los maestros y las maestras, los directivos de la educación, el sector político, los intelectuales, las empresas y las organizaciones sociales. Dichas demandas se convierten en retos cuando se analizan, se comprenden, se discuten y acuerdan ejes mínimos hacia los cuales orientar los procesos educativos. La UAGro ante esta situación, modificó su modelo de educativo para responder a las exigencias del contexto. Tobón (2006) indica que las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una

representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar. Al contrario, las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son: 1) la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas; 2) la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto; y 3) la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos. En este sentido, como bien se expone en Tobón (2005), el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos. El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes. Tobón (2008), muestra que, la Formación Basada en Competencias en la educación superior desde el pensamiento complejo las competencias son procesos complejos de desempeño ante problemas con idoneidad y compromiso ético, y se enmarcan en la formación integral. Esto exige procesos de transformación curricular basados en el direccionamiento estratégico desde la Quinta Disciplina, la organización curricular por módulos y proyectos formativos, y la planeación del aprendizaje por problemas y talleres. Con este enfoque la Universidad que se introdujo en la UAGro desde el 2004 y que persiste en la actualidad, esta institución ha venido desarrollando procesos para mejorar la educación que se imparte, se tienen en algunos casos la transformación de curricular por competencias, cursos a docentes para elaborar programas de estudio de unidades de aprendizaje, secuencias didácticas, entre otros, pero no se ha implementado un programa para evaluar la competencia que poseen los profesores.

Para hablar de las competencias en este ámbito, es importante comprender que ¿Qué son las competencias? El primer uso del concepto lo encontramos en el trabajo de Platón (Lysis 215 A, 380 DC). La raíz de la palabra es “ikano”, un derivado de “iknoumai”, que significa llegar. El antiguo griego tenía un equivalente para competencia, que es ikanótis (ικανότης). Se traduce como la cualidad de ser ikanos (capaz), tener la habilidad de conseguir algo, destreza. No obstante, el uso institucionalizado de la competencia en el desarrollo de la formación profesional es un fenómeno reciente que ha aparecido mezclado con otras innovaciones, tales como la introducción del auto aprendizaje, la integración de teoría y práctica, la validación del aprendizaje previo y de las nuevas teorías de aprendizaje, tales como el aprendizaje auténtico, el constructivismo social y la construcción del conocimiento (Murder, Weigel y Collings, 2007a). Las competencias no son un concepto abstracto: se trata de las actuaciones que tienen las personas para resolver problemas integrales del contexto, con ética, idoneidad, apropiación del conocimiento y puesta en acción de las habilidades necesarias, Existen como tales desde el surgimiento del ser humano, porque son parte de la naturaleza humana en el marco de la interacción social y el ambiente ecológico (Tobón, 2010b). (Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2011; Barriga y Rigo, 2000), indican que el concepto de competencia hace referencia a un saber hacer de manera eficiente, demostrable mediante desempeños observables y la define como una capacidad para resolver problemas que se aplica de manera flexible y pertinente, adaptándose al contexto y a las demandas que plantean situaciones diversas. De igual manera, para definir este concepto citan a (Mertens, 1997; Barrón, 2000) y definen a la competencia como el desempeño que se caracteriza por ciertos aspectos del acercamiento de los conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado de un contexto dado. (Fuentes y Amorós, 2012; Benitone, 2007) definen que las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que un titulado reunirá para satisfacer las exigencias de su contexto social. (Salas, 2014; Bogoya, 2000) la competencia también puede ser entendida como una “actuación idónea que emerge de una tarea

concreta, en un contexto con sentido” (Bogoya, 2000), por lo tanto exige del individuo la suficiente apropiación de un conocimiento para la resolución de problemas con diversas soluciones y de manera pertinente, por ello la competencia se desarrolla en una situación o contexto determinado.

Las competencias docentes (Tobón, 2010) manifiesta que, en el paradigma de las competencias, el docente se forme en nuevas maneras de mediar la formación y que aplique los procedimientos de apoyo más pertinentes, de acuerdo con las metas educativas, el ciclo vital de sus alumnos y las políticas de educación vigentes. Esto es esencial para elevar el rendimiento académico de los estudiantes y así posibilitar que posean las condiciones indispensables para afrontar los retos del contexto actual y futuro (Tobón, 2010c). (Gonzalez y Yuniesky, (2012); Lavigne, Miguel y Fernandez, 2003), establecen de manera clara las competencias para los docentes: competencia didáctica, competencia para la orientación educativa; competencia para la investigación educativa; competencia para la comunicación educativa; competencia para la dirección educacional. De la misma manera citan a Muñoz (2003) para definir las competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI y señalan la doble faceta del profesor como docente e investigador exige una correcta preparación, tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos, como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. En el caso de Sarabia (2004), presenta un modelo estructural de competencias profesionales del profesor (8 dimensiones y 50 indicadores) para contribuir en la dirección del consenso y hacer posible que la relación universidad-sociedad sea realmente productiva y efectiva. Se establecen cuatro competencias específicas: científica, técnica, personal y social. En cambio Santos (2005) establece para el profesor de agronomía 4 competencias: pedagógica, investigativa, para la superación y técnica profesional. Guzman (2011) la competencia docente corresponderá a la parte reglada, normativa y funcional del trabajo académico que le permitirá desempeñarse adecuadamente en el contexto de las prácticas educativas concretas de este campo profesional, esto es, de manera competente o con cierto nivel de competencia. Para Perrenoud (2007) “El concepto de competencia representa una capacidad para movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones.

El devenir de los modelos educativos y/o enfoques pedagógicos de la educación para comprender la incorporación el rol que ha desempeñado el docente, según Ortiz (2009):

La pedagogía tradicional	La escuela nueva	La tecnología educativa	La pedagogía del desarrollo integral
El docente es el centro del proceso de enseñanza y educación. Informa conocimientos acabados (sujeto principal).	El rol del docente, este, dirige el aprendizaje, responde preguntas cuando el estudiante lo necesita. Propicia el medio que estimule la respuesta necesaria.	El rol del docente, este selecciona las tareas y respuestas y elabora un programa de enseñanza.	El rol del docente, es orientación, guía y control del proceso de educación, diseña acciones de aprendizaje del contenido integrando sus dimensiones instructiva y educativa desde el aula. Dirige el proceso de educación con enfoque sistémico.

El Modelo de profesor que se requiere en la escuela del Siglo XXI, Carbonell (2007) ¿Qué modelo de profesorado se requiere para la escuela del siglo XXI?, el inventario del profesorado ideal es muy amplio. De modo muy sintético se ofrece el siguiente decálogo donde se mezclan atributos, roles, funciones y tareas, recomendables, eso si, para el profesorado de cualquier nivel educativo: 1) Conocimiento riguroso de la infancia y de la adolescencia, 2) curiosidad por la cultura, 3) formación y visión global, 4) reflexión e innovación, 5) orientación en el aprendizaje, 6) comunicación, afectividad y empatía, 7) autoridad y poder (perspectiva radicalmente democrática), 8) formación permanente. ¿Qué se requiere para evaluar competencias docentes?, Rueda (2009) evaluar las competencias docentes es consecuencia obligada de adoptar el modelo de enseñanza por competencias que conlleva la incorporación de acciones distintas tanto para los maestros como para los estudiantes, y que efectivamente la evaluación de las competencias docentes puede resultar un elemento muy importante

en el desarrollo y puesta a prueba de este modelo. La evaluación de las competencias en el contexto del enfoque por competencias representa algunas ventajas respecto de las evaluaciones tradicionales. Algunas de ellas son: permiten la incorporación de un rango mayor de atributos en su descripción, destacan públicamente lo que deben hacer los profesionistas competentes y lo que se espera de ellos, proporcionan metas más claras para los formadores y clarifican las expectativas a los aprendices. De igual manera proporcionan bases para elaborar procedimientos más sólidos de evaluación de las habilidades profesionales y obligan a la clarificación de qué, para qué y cómo se hará la evaluación (Gonczi, 1994 y Rivera, Bazaldúa, Rovira, Conde y Rodríguez, 2009). Rueda (2010) Por otra parte, en cuanto a la evaluación del desempeño docente, es deseable considerar, en primer lugar, las reflexiones formuladas por la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIIED, 2008) sobre el tema, y que de manera resumida se agrupan en cinco dimensiones: a) Dimensión política de la evaluación (la evaluación institucional), b) Dimensión teórica (definir qué es ser un buen docente, su formación disciplinar y pedagógica), c) Dimensión metodológica–procedimental (aplicar la evaluación y analizar los resultados) d) Dimensión de uso (usar cotidianamente la evaluación), e) Dimensión de evaluación de la evaluación (concebir a la evaluación como una actividad profesional y continua).

¿Por qué evaluar?, Monereo (2009) la evaluación promueve cambios en los modos en que los alumnos enfocan su aprendizaje, pero también en la manera en que los profesores orientan su enseñanza.

Enfoque teórico-práctico para llevar a cabo la evaluación de competencias docentes: Cerdán y Grañeras (1999) Enfoques teórico-prácticos en la evaluación de profesores: la evaluación práctica de los profesores se lleva a cabo con diferentes aproximaciones y fundamentaciones, pero es bastante defendida entre los expertos la idea de que no existen un enfoque superior, sino que existen varios con más o menos potencialidad, según las circunstancias concretas de la evaluación de que se trate. De Miguel (1995), tomando las referencias de Marczely (1992) y Dwyer (1994), resume las diversas teorías y/o modelos utilizados en relación con la definición o caracterización del buen profesor en las siguientes: a) Modelo centrado sobre rasgos y profesores (se considera como objeto de evaluación los aspectos cognoscitivos y aptitudinales que se ponen de manifiesto en el ejercicio de la función docente, así como aquellos otros rasgos de carácter actitudinal y de personalidad que se deben exigir a todo profeso, b) Modelo centrado sobre las habilidades (se evalúa el conjunto de habilidades y experiencia, “sabe hacer”), c) Modelo basado en las conductas manifiestas en el aula (la evaluación se debe enfocar a partir de las “conductas” que éste manifiesta en el aula, las relaciones interpersonales), d) Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas (la evaluación se basa en definir el conjunto de tareas que debe desempeñar el profesor dentro y fuera de la institución en relación con los procesos de docencia), e) Modelo centrado sobre resultados (la evaluación se centra en los resultados que obtiene tanto de sus alumnos como de la institución donde trabaja), f) Modelo basado en criterios de profesionalidad (la evaluación se centra en el seguimiento de la conducta propia de un verdadero profesional, valorando no solo la dimensión ética con que afronta su trabajo en el aula sino su propio perfeccionamiento docente y la presentación de servicios a la comunidad. Presentamos la aproximación que ofrecen Schalock y otros (1993), sin duda una de las más completas, quienes partiendo del análisis de productividad y efectividad docente, ofrecen la siguiente categorización: a) Conocimiento docente (se evalúa la preparación en la materia que imparte), se demuestra con el rendimiento, tests, ensayos, entrevistas y otros tipos de pruebas, b) Destrezas docentes (se evalúan los métodos y técnicas didácticas que emplea el profesor), se evalúa observando la conducta en el aula, c) competencia docente (se avalúa el diseño y planificación docente, motivación de los estudiantes, orientación y control del progreso de los estudiantes, trabajo con los colegas, administradores y padres), se evalúa observando a los profesores y a sus alumnos en el contexto escolar y con las entrevistas a colegas, directivos, padres y estudiantes, d) Efectividad docente (se evalúa la contribución del profesor en un contenido específico, en un cierto periodo de tiempo), se evalúa con distintas medidas de aprendizaje, analizando los logros obtenidos,

debidamente contextualizado e interpretados, e) Productividad docente (se evalúa la contribución del profesor en los logros obtenidos por los estudiantes en todo el ámbito formativo), se evalúa con distintas medidas de aprendizaje, analizando los logros obtenidos, debidamente contextualizado e interpretados, f) Profesionalidad docente (se evalúa el seguimiento de una conducta propia de un verdadero profesional de la docencia: cumplimiento profesional, trabajo con colegas, directivos, padres, servicios a la comunidad escolar, integración en actividades de perfeccionamiento profesional, autocrítica profesional, etc. ), se evalúa a partir de documentos, entrevistas e informes de distintas fuentes.

El devenir de los modelos educativos y/o enfoques pedagógicos de la educación para comprender la incorporación el rol que ha desempeñado el docente, en la Universidad Autónoma de Guerrero (Modelo Educativo UAG, 2013a), en el documento Modelo Educativo Hacia una educación de calidad con inclusión social, que es el Modelo Educativo Actualizado y vigente en la UAGro, y que es el que guía el camino hacia mayores niveles de calidad y mejores respuestas a las expectativas de nuestro entorno, se aprecia en su marco filosófico y pedagógico los modelos educativos implementados en la UAGro desde su surgimiento y hasta la actualidad, estos muestran la pedagogía en la que se insertaron y por ende se comprende la práctica educativa en la que se envuelve al docente:

Modelo de Universidad (1960-1969) Surgimiento de la UAGro	Modelo Modernizador y Funcional (1970-1972)	Modelo de universidad, democrática, crítica y popular (1972-1985)	Modelo Educativo y Académico)1999-2012)	Modelo Educativo Hacia una educación de calidad con inclusión social (2013 a la fecha)
Modelo de Universidad tradicional, elitista, centrado en la enseñanza y sustentado en la forma de organización napoleónica de escuelas y facultades.	Modelo de Universidad tradicional, elitista, centrado en la enseñanza y sustentado en la forma de organización napoleónica de escuelas y facultades.	Modelo de Universidad tradicional, elitista, centrado en la enseñanza y sustentado en la forma de organización napoleónica de escuelas y facultades.	Universidad Innovadora, moderna y pertinente.  Modelo de Universidad que se circunscribe en una pedagogía integradora y retoma el enfoque de la Educación Basada en Competencias.	Universidad Innovadora, moderna y pertinente.  Modelo de Universidad que se circunscribe en una pedagogía integradora y retoma el enfoque de la Educación Basada en Competencias.

Definición de docencia, competencia, competencias profesionales y evaluación conforme al Modelo Educativo y Académico de la Universidad Autónoma de Guerrero (2004) que incorpora el enfoque en cuestión: Docencia significa que el docente expone información frente a un grupo de alumnos. Competencia, conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que permiten a una persona desarrollar con eficiencia la actividad que desempeña, las competencias profesionales, es la actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido y la evaluación se concibe como el proceso sistemático y metódico, mediante el cual se recopila información cuantitativa y cualitativa a través de medios formales sobre un objeto determinado, con el fin de juzgar su mérito o valor y fundamentar decisiones específicas. Este proceso puede ser empleado en diferentes ámbitos del quehacer humano: social, económico, educativo o político. Es así como se conciben estos términos en la UAGro. Las competencias que se requieren del Docente en la Universidad Autónoma de Guerrero de acuerdo al Modelo Educativo y que adopta el enfoque correspondiente, Aparicio, Villaseñor, Casiano, Beltran, Rodríguez y Bedolla (2012a), establecen que las competencias docentes de nivel de licenciatura en la Universidad Autónoma de Guerrero son:

- a) Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
- b) Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
- c) Planifica los procesos de facilitación del aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y ubica esos procesos en los contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- d) Lleva a la práctica procesos de aprendizaje de manera efectiva, creativa, innovadora y adecuada a su contexto institucional.

- e) Evalúa los procesos de aprendizaje con un enfoque formativo.
- f) Construye ambientes que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- g) Contribuye a la generación de un ambiente que facilita el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
- h) Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya a la gestión institucional.
- i) Comunica eficazmente las ideas.
- j) Incorpora los avances tecnológicos a su quehacer y maneja didácticamente las tecnologías de la información y la comunicación.

### **Método que se sugiere para llevar a cabo este proceso.**

El (Modelo Educativo, UAGro 2013b) establece en el punto Evaluación de los planes y programas de estudio que la evaluación es un proceso que permite obtener información, cuyas características de fiabilidad, validez, pertinencia y coherencia deben estar presentes. Este proceso de evaluación debe ser deliberativo, sistemático, participativo, permanente y continuo, (Modelo Educativo UAGro 2013; Barriga, 2006), las dimensiones e indicadores a considerar, así como la metodología a seguir para llevar a cabo este proceso evaluatorio debe tomar en cuenta que se debe realizar en dos vertientes, interna y la externa. En la primera mediante el estudio de los factores institucionales que pueden contribuir al logro de los planes y programas de estudio como son: docentes, estudiantes, infraestructura, programación académica, entre otros; y en la segunda, mediante el análisis de la vigencia que tienen las respuestas que se dan por parte del programa educativo a los problemas, necesidades, tendencias, orientaciones y expectativas de los sectores sociales, laborales y profesionales. Llevar a cabo un diagnóstico sobre las necesidades de formación y capacitación de los docente, cuyos resultados nos permitan elaborar un programa de formación que responda a los reales intereses y necesidades de los docentes de reciente ingreso, de los que están en franco desarrollo y de los expertos; es necesario que a la luz de este programa se defina y promueva el desarrollo de las competencias docentes que se requieren, para impulsar una educación centrada en la persona y en el aprendizaje, una educación integral, pertinente, propositiva y contextualizada, tal como lo plantea este Modelo. La evaluación debe ser congruente con el enfoque del constructivismo social y con el de competencias y se concibe como una herramienta esencial para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.

Aparicio, Villaseñor, Casiano, Beltrán, Rodríguez y Bedolla (2012b), para llevar a cabo la evaluación docente en la UAGro, se proponen algunos indicadores, que el comité de diseño curricular debe definir con mayor precisión:

1. Desarrollo Pedagógico (planeación, desarrollo de secuencias didácticas, uso de estrategias de aprendizaje y evaluación de competencias).
2. Desarrollo Profesional (actualización formal del docente y actualización autónoma promoviendo su propio desarrollo profesional).

En la Universidad Autónoma de Guerrero el enfoque de competencias fue incorporado a su modelo educativo hace apenas una década, sin embargo, hasta la fecha, ello no se ha consolidado; hay planes de estudios que apenas fueron transformados bajo el enfoque socioconstructivista y de competencias, los profesores acuden a talleres o cursos con el objetivo de promover las competencias docentes, algunos profesores desarrollan su práctica didáctica bajo este enfoque otros todavía no. La propuesta se fundamenta en los documentos en este punto citados, así como también en las competencias que se requieren del docente en esta misma institución.

Los instrumentos que se apliquen deben corresponder con la metodología mixta en términos de investigación, debido a que ello permitirá evaluar variables en el contexto de las competencias docentes requeridas en la UAGro.

## ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA LA EVALUACIÓN:

- a) Solicitar autorización al director u otro responsable de la unidad académica (escuela), para aplicar los instrumentos.
- b) Visitas al aula para que los evaluadores (participantes de este proyecto) apliquen los instrumentos a docentes, estudiantes y directivos de la institución. Debido a que son diez competencias del docente a evaluar, se pretende visitar dos veces para evaluar una competencia. La información de los estudiantes y directivos es de suma importancia para obtener información del docente.
- c) Los evaluadores deben dar seguimiento a la evaluación de un profesor desde el inicio hasta el término de la misma.
- d) Los evaluadores deben tener datos del docente (horarios de clase, denominación de la unidad de aprendizaje, grupo, etc.), de tal manera que conozcan el grupo, la hora, etc. en que realizara su visita.

### Muestra que se recomienda:

La muestra debe ser representativa. Puede obtenerse desde el enfoque cuantitativo o cualitativo. Se sugiere tener presente la población total de la institución.

### Instrumentos, Los instrumentos que pueden ser implementados en la evaluación.

El instrumento de evaluación toma en cuenta las diez competencias Aparicio, Villaseñor, Casiano, Beltran, Rodriguez y Bedolla (2012c) que se sugieren que sean implementadas por los docentes en la UAGro.

**Tabla I.** Competencias, indicadores, métodos y técnicas para la evaluación de competencias docentes.

Competencias docente	Indicador	Métodos y técnicas
a) Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	<p>Cursos de actualización: cursos, talleres, diplomados, etc. en los que ha participado el docente e inciden en su desempeño.</p> <p>Formación académica (maestría, doctorado, posdoctorado), Perfil PRODEP, SNI, miembro de un Cuerpo Académico, etc.</p>	<p>Encuesta a docentes con las variables, tipo de curso, competencia desarrollada e impacto en su quehacer académico.</p> <p>Encuesta a estudiantes con las variables, tipo de cursos, competencia docente e nuevas estrategias didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Encuesta a directivos con las variables, cursos de actualización, asistencia del docente a cursos e impacto de innovación didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Encuesta a docentes con las variables, preparación profesional, reconocimiento del perfil PRODEP, miembro del (Sistema Nacional de Investigadores) SNI, integrante de un Cuerpo Académico.</p>
b) Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.	Presentación del programa de la unidad de aprendizaje (materia) y secuencia o planeación didáctica por parte del profesor.	<p>Encuesta a docentes para verificar si conocen la metodología para elaborar un programa de unidad de aprendizaje y secuencia didáctica.</p> <p>Rubrica para verificar la relación que guarda el programa de unidad de aprendizaje y la secuencia</p>

		didáctica. Las variables son, competencia, tiempo, actividades, estrategias didácticas y evaluación.
c) Planifica los procesos de facilitación del aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y ubica esos procesos en los contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.	Seguimiento del programa de unidad de aprendizaje y la secuencia didáctica.	<p>Guía de observación a los docentes, para verificar si efectivamente dan seguimiento al programa y secuencia didáctica. Las variables de esta guía se basaran en el cumplimiento del tiempo para llevar a cabo las actividades educativas establecidas en dichos documentos.</p> <p>Entrevista estructurada a estudiantes con las variables seguimiento del programa y de la secuencia didáctica por parte del docente, cumplimiento de las actividades y competencias desarrollar en tiempo y forma.</p> <p>Entrevista estructurada a directivos de la institución con las variables, entrega de programa de unidad de aprendizaje y secuencia didáctica el docente al inicio o al final del curso.</p>
d) Lleva a la práctica procesos de aprendizaje de manera efectiva, creativa, innovadora y adecuada a su contexto institucional.	Aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje que promuevan aprendizajes significativos y competencias.	<p>Aplicación de Escala de Likert a los docentes para saber si favorece o no favorece a la promoción de aprendizajes significativos en los estudiantes, así como también las técnicas, dinámicas, recursos y material didáctico que este emplea .</p> <p>Aplicación de Escala de Likert a los estudiantes para saber si favorece o no favorece a la promoción de aprendizajes significativos en los estudiantes, así como también las técnicas, dinámicas, recursos y material didáctico que los docentes emplean.</p>
e) Evalúa los procesos de aprendizaje con un enfoque formativo.	<p>Verifica si comprende el método para evaluar aprendizajes bajo el enfoque socioconstructivista y de competencias. Comprende las formas de evaluación y los momentos (diagnostica, formativa, sumativa), autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.</p> <p>Aplica los instrumentos (rubricas, escalas estimativas, guía de entrevistas, etc.) para evaluar aprendizajes en los estudiantes.</p> <p>Comprende la realimentación de la evaluación para fortalecer las competencias.</p>	<p>Entrevista estructurada a los docentes con las variables, conocimiento del método de evaluación y los momentos de evaluación que sugiere el modelo educativo de la UAGro y el enfoque de competencias.</p> <p>Encuesta a docentes con las variables técnicas para evaluar evidencias de aprendizaje.</p> <p>Entrevista abierta al docente con la pregunta guía ¿Cómo retroalimenta las deficiencias de aprendizajes?</p> <p>Entrevista estructurada a estudiantes con las variables, evaluación diagnóstica, evaluación formativa, sumativa, autoevaluación, heteroevaluación, coevaluación, instrumentos que utiliza el docente para evaluar evidencias de aprendizaje y método que realimenta las deficiencias de los aprendizajes.</p>
f) Construye ambientes que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo.	Complementa la clase presencial con actividades fuera del aula, sea de manera individual o en grupos.	<p>Entrevista a docentes con la variable espacio o lugar donde complementan los aprendizajes los estudiantes.</p> <p>Entrevista a estudiantes con la variable espacio o lugar donde acuden a realizar alguna actividad</p>

		relacionada con la clase que imparte el profesor (no son tareas).  Entrevista a los directivos con la variable espacio o lugar donde acuden a realizar alguna actividad relacionada con la clase los profesores.
g) Contribuye a la generación de un ambiente que facilita el desarrollo sano e integral de los estudiantes.	Promoción de actitudes y valores.	Entrevista estructurada a profesores con las variables valores y actitudes favorables que promueven los estudiantes durante el tiempo que dura el curso.  Entrevista estructurada a estudiantes con las variables valores y actitudes favorables que promueven los estudiantes durante el tiempo que dura el curso o materia.
h) Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya a la gestión institucional.	Verifica la participación comprometida y voluntaria del docente en programas de limpieza, mejoramiento de la infraestructura, etc. en la contribución de proyectos para evaluar la institución, obtener recursos, etc.	Entrevista abierta al docente con las variables, mantenimiento de la escuela, evaluación del programa educativo y gestión institucional.
i) Comunica eficazmente las ideas.	Efectividad del lenguaje y la comunicación.	Encuesta al docente con las variables, relación entre docente y estudiantes, entre docente y docente, entre docente y directivo, así como también la efectividad de la comunicación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.  Encuesta al estudiantes con la variable, interacción entre el estudiante y docente, desenvolvimiento y expresión durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.
j) Incorpora los avances tecnológicos a su quehacer y maneja didácticamente las tecnologías de la información y la comunicación.	Uso y pertinencia de las TICS para promover las competencias.	Aplicación de encuesta al docente con las variables uso y aplicación de las herramientas electrónicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.  Encuesta a los estudiantes con las variables el uso y aplicación de las herramientas electrónicas en el proceso de enseñanza –aprendizaje.

Fuente: Elaboración propia.

## Procedimiento de la información.

De acuerdo a que en la tabla anterior se presentan instrumentos bajo las vertientes cuantitativa y cualitativa, el procedimiento para su análisis debe de corresponder al método elegido, finalmente puede llegarse a un análisis cualitativo.

## Posibles Resultados

De acuerdo al Cuadro I que aparece en este documento, son diez competencias que han de ser evaluadas, para cada una de las competencias, se establecen instrumentos con sus respectivas variables que han de ser aplicados a docentes, estudiantes y directivos, lo que se pretende es identificar si los docentes inmiscuyen su práctica didáctica-pedagógica con el enfoque de competencias.

Los resultados generales de esta evaluación se reflejaran en profesores que implementan o no implementan su práctica docente o didáctica bajo el enfoque de competencias, y entre algunas sugerencias será para los que no aplican, la formación de las diez competencias, para lo cual buscaran de manera autodidacta o en cursos que ofrezca la UAGro promover las mismas y para los que salgan

bien evaluados, la recomendación será solamente fortalecer las mismas, de igual manera, formándose de manera autodidacta o asistiendo a algún curso que ofrezca la institución.

La evaluación promueve cambios. Evaluar las competencias docentes es para conocer si en realidad se ha adoptado el enfoque que ha adoptado la institución para propiciar una educación de calidad e inclusión social. El enfoque de competencias sugiere la incorporación de métodos diferenciados de los tradicionales tanto para docentes como para estudiantes. Esta evaluación representa un elemento importante para identificar si se está cumpliendo con la implementación y puesta en marcha de este enfoque.

Las competencias que se mencionan en el Cuadro I y que son las que se pretenden evaluar tienen su sustento en las competencias estipuladas en el Modelo Educativo de la UAGro, la metodología que siguió la UAGro para elegir estas diez competencias se dio a través de una revisión bibliográfica de las competencias que se requieren para los profesionistas de este nivel.

Los resultados del presente estudio demostrarán si los programas educativos reformados curricularmente bajo el enfoque de competencia están cumpliendo con el propósito de que sus docentes implementen y formen competencias con la finalidad de que sean buenos facilitadores de competencias entre sus estudiantes.

Para esta evaluación, aparte de considerar a los profesores, es necesario entrevistar a estudiantes por la razón de que son la pieza o informantes clave, además a los directivos, ya que ellos son los que tienen un control de las actividades que se llevan a cabo en la institución. Juntos estudiantes y directivos complementarán la información que se necesita del docente. Sin embargo, es necesario considerar otros elementos, pero por el momento y por razones de ser una de las primeras evaluaciones de las competencias docentes en la UAGro se da por hecho que dará el resultado esperado.

Los instrumentos que se aplicaran a los docentes, estudiantes y administrativos para evaluar las diez competencias consideran las variables necesarias para tener información importante para cumplir con los objetivos de esta propuesta.

## **Conclusiones**

El trabajo que realiza el docente tributa en los aprendizajes de los estudiantes, por esta razón se requiere de un docente con las competencias necesarias.

La Universidad Autónoma de Guerrero necesita hoy en día docentes de calidad y que reflejen buen desempeño en la docencia que realiza, que formen y fortalezcan las competencias profesionales y pedagógicas. Siendo que en la UAGro se forman ingenieros, doctores, sociólogos, enfermeras (os), etc. muchos docentes solo cuentan con el perfil en su área o disciplina, mas no en el campo pedagógico y didáctico, sin embargo en estos últimos años ya se están solicitando ambos perfiles para docentes en activo y los de nuevo ingreso. Debido a que la Universidad adoptó el enfoque de competencias en su modelo educativo, tiene la obligación de iniciar nuevas acciones y aquellas ya iniciadas darle seguimiento, como por ejemplo, la promoción de competencias a sus docentes y aunado a ello, la evaluación de las mismas.

## Referencias bibliográficas

- Aparicio, L. J; Villaseñor, F. A; Casiano, R. I; Beltrán, R. J; Rodríguez, A. C. y Bedolla, S. R. (2012). *Diseño, evaluación, y actualización de planes de estudio de licenciatura UAGro (En el marco del Modelo Educativo y Académico de la UAG)*. Chilpancingo, Gro. México: Universidad Autónoma de Guerrero.
- Área de Información Estadística de la Universidad Autónoma de Guerrero (2013-2014), *Unidades Académicas y Programas Educativos*. Recuperado de <http://estadistica.uagro.mx/?q=node/33>
- Camargo, M. (2006). *Utilidad de la evaluación de competencias para los docentes y la política educativa*. Colombia: Universidad de la Sabana.
- Carbonell S. J. (2007). *El desarrollo de competencias docentes en la formación del profesorado*. España: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Cerdán, J. y Grañeras, M. (1999). *La investigación sobre profesorado (II) 1993-1997*: Madrid: CIDE.
- Fuentes, R, y Amorós, L. (2012). *Evaluación de competencias: Un ejemplo en posgrado*. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC), 5 (1), 1-22.
- González, M. y Álvarez Y. (2012). *La formación de competencias profesionales del profesor: las competencias investigativas*. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC), 5 (1), 1-19.
- Ibáñez, H. G. (2010). *Una educación basada en competencias*. Revista Electrónica de Educación Sinéctica, 35, 1.
- Irigoyen, J; Jiménez, M. y Acuña, k. (2011). *Competencias y Educación Superior*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 16 (48), 243-266.
- Monereo, C. (2009). *Repensar la evaluación para cambiar la enseñanza*: España: GRAÓ.
- Murder, M; Weigel, T. y Collings, k. (2007). *El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico*. Journal of Vocational Education & Training, 59 (1), 67-88. Traducción de Elisabet Cortés Harlet. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART6.pdf>
- Ortiz, O. A. (2009). *Pedagogía y docencia universitaria. Hacia una didáctica de la Educación Superior*. Tomo (1). : Cuba: CEPEDID
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista electrónica de investigación educativa, 11 (2), 1-16.
- Rueda, M. (2010). *Reflexiones generales a considerar en el diseño y puesta en operación de programas de evaluación de la docencia*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 3, (1), 1-7.
- Salas, w. (2014). *Formación por competencias en educación superior. una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano*. Revista Iberoamericana de Educación. 1-11. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1036Salas.PDF>
- Tobón, S. (2006). *Aspectos Basicos de la Educación Basada en Competencias*. Talca: Proyecto Mesesup. Recuperado de: [http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/aspectos\\_basicos\\_formacion\\_basada\\_competencias.pdf](http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/aspectos_basicos_formacion_basada_competencias.pdf)
- Tobón, S. (2008). *La Formación Basada en Competencias en la Educación Superior: El enfoque complejo*. Revista Youblisher, 1-1. Recuperado de: <http://www.youblisher.com/p/192708-revista/>
- Tobón, S; Pimiento, J. y Garcia, J. (2010). *Secuencias Didácticas: Aprendizaje y Evaluación de Competencias*. Mexico: Pearson Education.
- UAGro, Modelo Educativo y Académico de la UAG, México, Edición Especial, Gaceta Universitaria. (2004). Chilpancingo, Gro; México: UAGro.
- UAGro, *Modelo Educativo Hacia una educación de calidad con inclusión social*. (2013). Chilpancingo, Gro; México: UAGro.
- Dirección de contacto: Ramón Bedolla.. 7441768058. Universidad Autónoma de Guerrero, México. E-mail: rambedsol@hotmail.com