

Instrumento para detectar las necesidades de formación docente

Questionnaire to identify the needs of teaching training

Aurora Estrada García

Instituto Politécnico Nacional

aurisestrada@hotmail.com

Resumen

La mejora continua y permanente de los procesos de enseñanza en las Instituciones de Educación Superior, deben responder a las exigencias definidas en sus objetivos y metas. En la actualidad, un considerable número de Instituciones de Educación Superior mexicanas no han adecuado sus procesos docentes formativos en áreas que ellas mismas han establecido como fundamentales.

Ante esta problemática manifestada, de manera específica en la Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás, del IPN, y con el objetivo de solucionarla, se diseña un instrumento que pretende identificar las necesidades formativas docentes que inciden en el desarrollo de habilidades y destrezas del pensamiento crítico, la creatividad y las capacidades cognoscitivas complejas de los alumnos, con el propósito fundamental de que sirva de fundamento guía para el diseño e implementación de estrategias formativas docentes que coadyuven a la mejora continua y a la pertinencia de los procesos educativos de la institución.

Palabras clave: evaluación docente, formación docente, mejora continua.

Abstract

The permanent and daily improvement of teaching procedures in higher education, should attend their self-set goals and objectives. A considerable amount of Mexican higher education institutions, have not improved their teacher training process in areas they have determined paramount themselves, as is the case of a thorough in areas that have established themselves as key.

To solve this particular problem in the Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás, del IPN, a questionnaire is designed, which seeks to identify the training needs of teachers, which affect the development of skills and critical thinking skills, creativity and complex cognitive abilities of students with the fundamental purpose to guide foundation for the design and implementation of strategies in training teachers, who contribute to the continuous improvement and the relevance of educational processes of the institution.

Key words: teacher evaluation, teacher training, continuous improvement.

Fecha recepción: Diciembre 2015

Fecha aceptación: Junio 2016

Introducción

Los tiempos actuales se caracterizan por una acelerada transformación en todos los órdenes y en todas las dimensiones; el cambio que se vive en la actualidad es global y México no es ajeno al mismo. En el mundo entero, y para el caso del presente trabajo, de manera específica en México, estos cambios y la dinámica de su vertiginoso acontecer, han provocado una separación cada vez mayor entre las ofertas de educación y capacitación, y las verdaderas necesidades y demandas de la sociedad.

Las instituciones de Educación Superior (IES) en México, enfrentan actualmente una serie de desafíos, entre los cuales destaca la necesidad de dar respuesta a las nuevas exigencias provenientes de la globalización y de la sociedad, que podrían verse satisfechas a través de nuevos programas de docencia e investigación.

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) no es ajeno a esta situación. Actualmente enfrenta, entre muchos otros retos, el ejecutar las propuestas emanadas de la Reforma Académica y del Modelo Educativo actual, entre las que se presentan la formación docente y la evaluación de esta formación, tema central del presente trabajo.

El compromiso que el Modelo Educativo del IPN (2003, p. 106) establece de manera específica a este respecto, señala que:

Rediseñar el programa de formación y actualización del personal docente, de manera tal que se logre contar con un profesorado que, simultáneamente, se considere también en su papel de facilitador de experiencias de aprendizaje y no únicamente como transmisor de información; actualizado en los contenidos de la profesión o disciplina que cultiva y claramente ligado con su entorno, pero teniendo los elementos didácticos y el conocimiento en el uso de herramientas de información y comunicación para construir espacios de aprendizaje en su relación con los estudiantes. Para jugar ese nuevo papel, los profesores deberán realizar nuevas actividades: utilizar la investigación y la solución de problemas como estrategias de formación; definir y utilizar vías diversas para fomentar la creatividad, la capacidad emprendedora y el desarrollo de habilidades, destrezas y valores, y la identificación de manera plena con los principios politécnicos.

En relación al compromiso planteado en el Modelo Educativo del IPN, en el documento *Impulso a la Innovación de la Educación Tecnológica Avances y Resultados 2006- 2012 del IPN* (2013), se informa que:

Para aquel periodo se rediseñaron los procesos de formación e ingreso, del personal docente del IPN, orientándolos al perfeccionamiento de competencias para la implantación y gestión de programas estratégicos. El mismo documento explica que esta tarea corresponde a una acción prioritaria para el cambio institucional, así como para la implementación de nuevos programas y proyectos.

Para tal efecto se crea la Coordinación General de Formación e Innovación Educativa (CGFIE), del propio IPN, cuyo objetivo general es: "...formar, capacitar y procurar el mejoramiento profesional del personal del Instituto Politécnico Nacional, con la finalidad de fortalecer y mejorar la calidad de las funciones institucionales" (CGFIE, IPN, 2016).

El informe citado revela que en los seis años anteriores al informe, se atendieron a docentes de todas las Unidades Académicas del instituto en diversas acciones formativas, e indica que conjuntamente se levantó y analizó información que conformó el determinar los criterios para desarrollar un programa de formación y desarrollo profesional, desde el enfoque de competencias, que pretende resolver la problemática detectada, y que la solución con el propósito de fortalecer la planta docente del IPN.

Hasta el momento (el documento se publicó en el 2013), no se observan a nivel institucional estrategias formativas que provengan del análisis de la información mencionada, ni se sabe de buena fuente de la aplicación de un instrumento que permita medir las necesidades reales de formación del personal académico del IPN.

Por todo lo antes expuesto se considera imprescindible diseñar un instrumento que determine las necesidades de formación docente en el IPN, razón por la que la autora del presente trabajo propone un instrumento que se diseña en el contexto de la Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás (ESCA, UST) del IPN, que sirva como elemento fundamental para el diseño del diagnóstico de las circunstancias de formación docente y que, además, proporcione las bases del soporte para la implementación de planes y programas de formación docente.

Justificación

En la práctica cotidiana los procesos de evaluación docente pueden ser juzgados como una acción obligatoria que debe llevarse a cabo (Díaz-Barriga, 2008), y en la que una vez que se ha cumplido con el respectivo análisis de resultados, sirve para justificar cifras y generar informes institucionales, y/o en numerosos casos, proceder a la entrega de las calificaciones que obtuvo el docente mediante este proceso.

Sin embargo, se considera transcendental que se reflexione sobre el hecho de que los docentes deben ser considerados como el eje del proceso educativo, ya que ellos forman parte de las principales inquietudes del modelo por competencias, en el que se exige para su buena ejecución que los docentes se sitúen en una permanente congruencia con las nuevas exigencias de la sociedad, por lo que deberán de ponerse al día con tales demandas, formarse de manera permanente y continua en procesos formativos y de actualización de su desempeño. De manera posterior a dicho proceso se diseñarán e implementarán diferentes estrategias y cursos de acción, para realizar una evaluación de su desempeño, misma que probablemente generará mayores posibilidades de lograr el aseguramiento de la calidad educativa.

En el caso específico del presente trabajo, en la ESCA UST del IPN, desde hace más de veinte años se aplica una encuesta del desempeño en clase del docente, que se basa en la opinión de los alumnos. El objetivo del instrumento citado consiste en: “evaluar la práctica docente escolarizada de las diferentes carreras que se imparten en la ESCA UST. A través de la aplicación del instrumento se pretende recoger información sobre las competencias que los docentes ponen en práctica en su ejercicio áulico, con el fin de tomar decisiones para impulsar la excelencia académica y fortalecer la mejora continua” (Contenido en la encuesta mencionada, Departamento de Evaluación y Seguimiento Académico, de la ESCA, UST).

El instrumento no permite identificar vías institucionales claras para mejorar efectivamente la docencia (impulsar la excelencia académica y fortalecer la mejora continua), ya que únicamente valora aspectos como la puntualidad, dominio de la asignatura, habilidad didáctica, programa, evaluación y actitud, englobados de manera desarticulada en 27 ítems, valorados por una escala de Likert. Los resultados emanados del proceso no se someten a un proceso de análisis de la

información obtenida, que dé pie a la generación de un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes; sin embargo, aparentemente se cumple con lo establecido en los artículos 38, 74,75 y 125 del Reglamento Interno del IPN (1998):

Artículo 38. Como parte del proceso de enseñanza aprendizaje se evaluarán los logros parciales y totales de los objetivos planteados en cada programa de estudios, generando información útil sobre el desempeño del alumno y del personal académico. Artículo 125. El Instituto evaluará el desempeño del personal académico, en los términos de los artículos 38, 74 y 75 del presente reglamento, tomando en cuenta, en su caso, la opinión de los propios alumnos.

Artículo 74. La evaluación de la función educativa deberá generar información oportuna, relevante y confiable que apoye la toma de decisiones relacionada con los alumnos, personal académico, programas académicos, planes y programas de estudio, proyectos de investigación, medios didácticos y metodologías educativas, considerando de igual forma el desempeño profesional de los egresados.

Artículo 75. Los criterios que se utilizarán en la evaluación de la función educativa deberán tener correspondencia con los establecidos previamente en los programas de docencia, de investigación científica y tecnológica, de extensión y difusión, de apoyo académico y de administración e infraestructura del Programa de Desarrollo Institucional.

Artículo 125. El Instituto evaluará el desempeño del personal académico, en los términos de los artículos 38, 74 y 75 del presente reglamento, tomando en cuenta, en su caso, la opinión de los propios alumnos.

El diagnóstico debería de establecer las pautas que convengan con argumentos válidos a los profesores, para que se capaciten y/o formen en los cursos y/o programas de formación, que debiera ofrecer la ESCA UST, según lo que estipula el artículo 30 del reglamento mencionado:

Artículo 30. El Instituto promoverá permanentemente la formación, actualización y desarrollo del personal académico impulsando su superación a través de doctorados, maestrías, especialidades, diplomados y la participación en cursos, talleres, congresos y estancias, en función de sus responsabilidades académicas y de las necesidades institucionales (IPN,1998).

Asimismo, con base en el artículo 123 del mismo reglamento, es posible “obligar” a los docentes a que se identifiquen con necesidades de capacitación y/o formación, y a partir de los resultados obtenidos en su evaluación del desempeño docente a que participen en las actividades de formación y actualización docente, como lo indica el artículo 123 del mismo reglamento:

Artículo 123. El personal académico, además del cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo respectivo, deberá observar las siguientes:

VIII. Participar en las actividades de formación, actualización y desarrollo docente que ofrezca el Instituto, en los términos de los artículos 30 a 32 de este reglamento.

XIV. En general, contribuir al mejor cumplimiento de los objetivos académicos de las escuelas, centros o unidades de su adscripción (IPN, 1998).

Con base en lo anteriormente expuesto, se juzga necesario diseñar un instrumento que detecte las necesidades reales en materia de formación docente en la ESCA, UST del IPN, que permita, a través del proceso estadístico y análisis de la información emanada de la aplicación del mismo, la generación de un diagnóstico de las condiciones en las que se encuentran los docentes de la ESCA, USAT en materia de formación. Este aportará los fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de formación docente, encauzadas hacia la mejora y el perfeccionamiento de los desempeños asociados con la docencia y cuyo propósito fundamental radique en la generación de intervenciones que fortalezcan, generen e incentiven prácticas docentes acordes a las necesidades académicas del modelo educativo institucional, y que simultáneamente condesciendan en la supresión de ejercicios de la práctica docente obsoletos, anárquicos, incongruentes y ajenos al modelo mencionado.

Marco conceptual

Evaluación docente

Existen dos aspectos íntimamente relacionados con las últimas propuestas de mejoras educativas, la primera tiene que ver con reformar o reestructurar a las instituciones, y la segunda con la necesidad de la profesionalización de la docencia, considerada esta como la gestación de profesionales que desempeñarán un rol específico, el docente, por tal razón, la evaluación de

docente constituye uno de los temas de mayor importancia, que sustenta una porción significativa, de los procesos de mejora de la calidad de las IES.

Existe un sinnúmero de conceptos e ideas sobre la evaluación docente, algunas aportaciones como las del maestro Valdez (2009, p. 13), la conciben como:

Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Casanova (2004), a través de diversos estudiosos, entiende a la evaluación docente como un fin para la mejora permanente:

La evaluación debe plantearse siempre con finalidad formativa y de mejora permanente, aunque se pretendan otras funciones complementarias y enriquecedoras... el fin fundamental de la evaluación en el ámbito educativo es perfeccionar el sistema y, en consecuencia, los factores o componentes funcionales que inciden de modo directo en las personas que reciben su acción.

Indudablemente, como todo proceso de evaluación, la evaluación docente o del desempeño docente (ambos términos se ocupan para delimitar lo mismo), es una condición que origina conflicto, ya que conlleva problemas y complicaciones de distintas índoles. El maestro Joan Mateo (2000, p. 192) señala en relación a la definición de los criterios de calidad del desempeño docente, los siguientes conflictos que pueden intervenir en este tipo de evaluación, mismos que se presentan en la tabla I criterios de calidad del desempeño docente:

Tabla I. Criterios de calidad del desempeño docente

- Técnico-metodológicos, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que, en muchas ocasiones, no convencen a los docentes.
- De gestión política de la evaluación, que inciden en la forma en que la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad.
- Normativo-legales, a partir de los cuales es necesario plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación y preservar las garantías de los evaluados.
- Culturales relacionadas con la evaluación, donde se insiste en la importancia y la necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora.
- Éticas, que combinan la garantía de la intimidad y el honor de los evaluados con las acciones que se deriven de la evaluación.

Desafortunadamente, la evaluación docente se observa en muchas de las IES mexicanas e incluso extranjeras, como la idea arcaica que se designaba fundamentalmente a comprobar si el docente había o no alcanzado los indicadores, o para la justificación de compromisos adquiridos en los modelos educativos, sin embargo, esta evaluación procesada y analizada, resulta una gran aportación que proporcionará elementos válidos de juicio, para mejorar el desempeño de los docentes, a través de la identificación de sus logros y del hallazgo de los aspectos que son necesarios mejorar.

Formación docente

La Dra. Magaly Ruiz Iglesias (Ruiz, 2001), en su libro *La arquitectura del conocimiento en la educación superior*, considera que “la docencia es un acto consciente, comprometido, del maestro con su trabajo, sus alumnos, su institución y la sociedad en la que vive”. Asimismo, hace referencia a “la competencia pedagógica de un profesor universitario” y plantea lo siguiente:

El profesor universitario no puede enfrentar el reto de formar un profesional polifuncional, creativo y solidario si no lo hace apoyándose en un mediador procesal. Ese mediador está centrado en su competencia cognitiva, su competencia sociocultural y su competencia profesional, que son las tres direcciones integradas de lo que hemos definido como su competencia pedagógica.

La descripción anterior parece coincidir con una posición de mediador, que incluye las competencias, capacidades de conocimientos, una actitud y posición social y cultural, así como sus capacidades profesionales, incluidas en sus capacidades de enseñanza.

Para efectos del presente trabajo, se describirá a la docencia como:

El desarrollo de capacidades de conocimientos, posición y actitud social frente a la vida; capacidades y conocimientos culturales; capacidades de desarrollo de habilidades profesionales, a través de la aplicación de técnicas pedagógicas que le permitan al maestro, por medio de un proceso de comunicación continuo y permanente, servir de mediador con sus alumnos en el proceso de enseñanza- aprendizaje (Estrada, 2003, p.23).

A partir de esta definición de docencia es ineludible, para el caso del presente trabajo, aproximarse hacia las implicaciones que tiene la formación docente, por lo que se juzga conveniente considerar lo expuesto por el maestro Morán (1999), quien define a la formación docente desde una doble perspectiva:

La disciplinaria y la educativa, en la cual destacan en forma prioritaria los eventos referidos a algún aspecto didáctico... En cuanto a la profesionalización de la docencia, esta se entiende como el proceso por medio del cual el personal académico adquiere una formación teórica, metodológica e instrumental para ejercer, estudiar, explicar y transformar su práctica educativa. Se toma a la docencia como objeto de estudio y de aprendizaje en función de la sistematización y continuo mejoramiento de la misma, reconociéndosele así como una práctica social que necesita elevarse a nivel de profesión.

Como puede observarse, desde esta perspectiva la formación docente hace referencia a dos aspectos básicos; el primero es la disciplina que el profesor imparte o el área de conocimiento a la que pertenece su profesión, y el otro contempla la formación teórica, metodológica e instrumental educativa. Esta noción, al conjuntar estos dos aspectos, determina que no se puede enseñar o transmitir lo que no se sabe, aunque se cuente con los elementos pedagógicos suficientes. Así pues, es importante que el docente conozca y domine su área de trabajo.

En sus aportaciones posteriores, el maestro Saavedra (2001) la define como un modelo epistemológico que se basa en criterios y procedimientos centrados en las prácticas de formación. Postula que los saberes sobre la educación, contruidos por distintas ciencias, son de la mayor importancia para la formación de profesores, porque atienden a una triple dimensión: conocimientos organizados sobre el hecho educativo, procesos metodológicos y epistemológicos, y referentes teóricos para el análisis de modelos. La formación debe relacionarse con los contenidos científicos disciplinarios y de la educación, que le den una dimensión científica a la formación docente, capaz de responder a todos los problemas que el profesor conforme en la práctica educativa.

Esta definición se basa en la teoría del saber, de los contenidos disciplinarios, relativos a la preparación del área en la que imparte clases el profesor, y al igual que la definición anterior hace referencia a los conocimientos del área pedagógica.

El Ministerio de Cultura y Educación de Argentina (2003) describe a la formación docente como un proceso continuo:

La formación docente constituye un proceso continuo de preparación de profesionales para un rol específico: el docente. El objetivo de la formación debe ser la construcción y el fortalecimiento de la capacidad de decisión de los docentes en el marco de un nuevo modelo institucional en el cual ejerzan su rol en interacción con los demás agentes del proceso educativo y asuma la corresponsabilidad en la elaboración y aplicación de los objetivos, prioridades y programas del planteamiento institucional.

Se puede observar que para la escuela argentina es relevante que la formación del maestro incluya la capacidad de decisión, lo que parece ser un aspecto importante, ya que considera al maestro como capaz de tomar sus propias decisiones, en el marco de modelos cambiantes, es decir, que asuman su rol dentro de los cambios que experimente su institución.

Propuesta

Para dar inicio con el diseño del instrumento que detecte las necesidades de formación docente en la ESCA UST, se consideró necesario identificar, entre los elementos del modelo educativo del IPN, los concernientes al nuevo rol del docente, entre los que destacan que el IPN (2003):

- Concibe al profesor como guía, facilitador de este aprendizaje y como coaprendiz en el proceso educativo.
- Supone que los profesores distribuyen su tiempo de dedicación entre la planeación y el diseño de experiencias de aprendizaje, más que en la transmisión de los contenidos por el dictado de clases. Asimismo, se considera como parte del modelo la articulación de los diversos servicios institucionales, de manera que se apoye al estudiante en los distintos aspectos de su desarrollo.

En este escenario del modelo educativo del IPN (2003) se plantea un perfil del docente poco preciso, señalado a grandes rasgos, sin que se identifiquen de manera concreta competencias específicas, por lo que se consideró importante identificar las competencias docentes que fuesen más congruentes con los perfiles de egreso que instituye el modelo educativo del IPN.

A este respecto se identificaron las competencias del perfil docente de la Educación Media Superior (EMS) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en una investigación realizada por Belinde García Cabrero y colaboradores (2008), quienes explican que no se identifica una descripción concreta del perfil del docente de este nivel, pero que ellos ubicaron competencias que “siguen la misma estructura que el perfil del egresado, aunque no se corresponden de forma idéntica”, de tal manera que semejan el perfil docente de la EMS. Este grupo de trabajo dimensiona siete competencias, de las cuales para efectos del presente trabajo se seleccionan seis, que se consideran corresponden al nivel superior, mismas que son avaladas por la Asociación Nacional de Instituciones de Educación Superior (AUNIES, 2016), en su Diplomado en Competencias Docentes del Nivel Medio Superior, como marco de referencia en los diplomados que ofrece. A continuación se presenta en la tabla II la comparación de los elementos que se identifican como parte del perfil del docente del Modelo Educativo del IPN 2003, contra las competencias docentes que define la EMS de México.

Tabla II. Comparación de los elementos que se identifican como parte del perfil del docente del Modelo Educativo del IPN 2003, contra las competencias docentes que define la EMS de México.

Elementos que se identifican como parte del perfil del docente del Modelo Educativo del IPN 2003	Competencias docentes que define la EMS de México
<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitador del aprendizaje. 2. Que aprenda cotidianamente a través de su práctica. 3. En permanente actualización. 4. Vinculado con los sectores productivos y de servicios. 5. Que forme parte de redes nacionales e internacionales de conocimiento. 6. Que pertenezca a una comunidad activa, responsable, abierta y altamente comprometida con el IPN y su quehacer académico. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo. 2. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios. 3. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional. 4. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo. 5. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo. 6. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.

Con base en lo anterior se procedió a diseñar el instrumento, que permite evaluar ocho competencias docentes, y que supone permitirá emitir los juicios de valor con respecto al logro de las mismas por parte de los alumnos que serán encuestados. Cabe señalar que el instrumento deberá de someterse a un proceso de validación de contenido, mismo que se pretende sea a través del juicio de expertos que le confirme el debido nivel de confianza y pertinencia.

A continuación se presenta la tabla III Especificaciones de parámetros e indicadores de las competencias pedagógicas de los docentes de la ESCA UST del IPN, que sirvieron de marco de referencia para el diseño del instrumento mencionado, el cual por obvias razones no se presenta en este trabajo (es propiedad de la ESCA UST del IPN).

Tabla III. Especificaciones de parámetros e indicadores de las competencias pedagógicas de los docentes de la ESCA UST del IPN

Competencia	Descripción	Indicadores de desempeño
Pedagógica	Conjunto de habilidades y destrezas que tiene el docente para impartir y comunicar su materia, a través de la reflexión sistematizada sobre la propia experiencia docente, los marcos conceptuales de las diversas teorías pedagógicas, y del conocimiento y dominio del modelo educativo del IPN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Método de enseñanza ➤ Recursos didácticos ➤ Dominio de la materia ➤ Dominio del Modelo Educativo del IPN
Aprendizaje significativo	La estructuración didáctica o presentación de los contenidos, incluyendo la manera de cómo se comunican, cómo se explican y cómo se relacionan con el contexto de los alumnos, de su área de formación y del mundo que los rodea.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Domina aspectos fundamentales de la enseñanza y los procesos de edificación del conocimiento. ➤ Distingue las relaciones de los conceptos, teorías y contextos entre los contenidos de la asignatura que imparte y los de otras asignaturas que se ubican en el diseño del currículo del programa educativo en el que imparte cátedra. ➤ Domina estrategias didácticas que promueven la interrelación entre las diferentes asignaturas.
Competencia para la planificación y diseño del trabajo docente	Planeación sistematizada de el proceso de enseñanza aprendizaje, diseñando estrategias didácticas bajo el enfoque de competencias, que sitúen a los alumnos en los contextos que colaboren en el desarrollo de sus competencias.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realiza y aplica estrategias para conocer el y/o los niveles los conocimientos previos y de sus alumnos, para planear el trabajo del semestre. ➤ Crea ajustes en su planificación que observen los requisitos de formación y preocupaciones de los estudiantes ➤ Diseña y/o hace uso de estrategias de enseñanza bajo el enfoque de competencias, congruentes con los objetivos de aprendizaje. ➤ Elige recursos de las tecnologías de la información y la comunicación que apoyen el desarrollo de los contenidos de la asignatura que imparte.
Competencia de innovación y creatividad en la práctica docente	Creatividad e innovación en su práctica docente, a través del diseño de estrategias didácticas bajo el enfoque de competencias que ubiquen a los alumnos en los contextos que favorezcan el desarrollo de sus competencias.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conoce y considera el perfil de egreso de los alumnos, así como las competencias transversales del modelo educativo del IPN en el diseño de planes de trabajo innovadores. ➤ Escoge y/o implementa y diseña materiales educativos apropiados e innovadores. ➤ Considera las necesidades de formación de sus alumnos y sus conocimientos previos como base para el diseño de ambientes de aprendizaje.

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconoce y reflexiona sobre el perfil de egreso, y sobre las competencias transversales necesarias a implementar con los alumnos, vinculándolas con el modelo educativo del IPN.
Competencia para la evaluación de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, desde un enfoque formativo	Planeación de los procesos de evaluación del desempeño de los alumnos, que incluyan criterios y métodos de evaluación, desde el enfoque por competencias.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Utiliza metodologías de evaluaciones adecuadas y coherentes a la materia que imparte, desde el modelo de competencias. ➤ Establece criterios de evaluación coherentes con el logro de los objetivos desde el enfoque de competencias, y los notifica a los estudiantes al inicio del ciclo escolar. ➤ Notifica a los estudiantes los resultados de las evaluaciones y propone opciones para mejorar su desempeño. ➤ Suscita proceso de autoevaluación y coevaluación y entre los estudiantes para consolidar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
Competencia para la construcción de ambientes en el aprendizaje autónomo y colaborativo	Motivación en los estudiantes en lo individual y en grupo, provocando expectativas de mejora y progreso.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propicia el autoconocimiento y la autovaloración de los estudiantes. ➤ Propicia la ambición de aprender, a través de herramientas que les permitan avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento. ➤ Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los programas de las materias que imparte.
Competencia para la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes	Conjunto de características y rasgos de la personalidad del docente transmitidos frente al grupo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Practica e impulsa el respeto a la diversidad de valores, ideas, creencias, diversidad sexual y prácticas sociales entre los estudiantes. ➤ Promueve el diálogo como elemento fundamental, para la resolución de problemas y conflictos personales e interpersonales entre los estudiantes. ➤ Incentiva a los estudiantes en la dilucidación de normas de trabajo y convivencia, y las hace respetar. ➤ Promueve la disposición y la participación ecológica de los estudiantes, creando conciencia cívica y ética. ➤ Estimula la expresión de opiniones personales a partir del respeto.
Competencia para la colegiación, y compromiso institucional	Participa en los procesos de mejora continua de su escuela y apoya los proyectos institucionales del IPN.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Colabora a la difusión del modelo educativo del IPN. ➤ Detecta y contribuye a la solución de los problemas de su escuela. ➤ Promueve y colabora en proyectos de mejoramiento. ➤ Participa en la conformación de comunidades de aprendizaje para el mejoramiento continuo de su práctica.

El instrumento contiene veinte ítems, que permiten valorar y analizar los diferentes factores que determinan los niveles de competencia de los profesores, y será aplicado a la totalidad de los alumnos inscritos en la ESCA UST (censo), a través del SAES, IPN (Sistema de Administración Escolar del IPN).

En una etapa posterior se diseñará un instrumento de autoevaluación docente, a partir de las mismas directrices del instrumento de evaluación docente (opinión de los alumnos), con el propósito de comparar los resultados arrojados de ambos instrumentos, y estar en posibilidades de emitir un diagnóstico de las necesidades de formación de la planta docente de la ESCA UST del IPN.

Conclusiones

Es importante señalar que el empleo de un solo instrumento, como el que se aplica en la ESCA UST del IPN, aun cuando valora ocho competencias docentes y que supone permitirá emitir los juicios de valor con respecto al logro de las mismas, no se constituye como el único mecanismo que evaluará el desempeño de los docentes de la ESCA UST del IPN.

El instrumento por sí mismo representa tan solo la primera etapa de lo que deberá de ser todo el proceso de evaluación docente, entendido como una evaluación integral, en la que deberán de contemplarse diversas modalidades de evaluación, como la autoevaluación del docente, evaluación con pares académicos, evaluación por parte de del jefe académico inmediato y de los directivos, y que deberá de incluir (en una segunda etapa) la construcción de un diagnóstico del nivel de logro de las competencias docentes. Esta servirá como punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente que promuevan el desarrollo de las competencias detectadas o no alcanzadas, en el desempeño de los profesores, y que deberá constituirse en un programa de formación docente.

Además, como todo proceso, deberá de alimentarse con cierta regularidad para que el ciclo del proceso se realice de manera permanente. Esta, se piensa, es la única forma por la cual las IES pueden permanecer a la vanguardia, ser pertinentes, congruentes y no convertirse en instituciones

caducas, que estén destinadas a formar parte de las instituciones que ya no cumplen con los propósitos por los cuales fueron creadas.

Bibliografía

- Casanova, M. (2004). *Calidad educativa y evaluación de centros*. Madrid: La Muralla.
- Díaz-Barriga et al. (2008). *Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana. Un estudio en las universidades públicas estatales*. México: UNAM-IISUE, ANUIES, Plaza y Valdés Editores
- Estrada, A. (2003). *Análisis y propuesta de un programa de formación docente para las escuelas de educación superior del instituto politécnico nacional, caso E.S.C.A. Unidad Santo Tomás*. México D.F: ESCA UST, IPN.
- IPN (2003). *Un nuevo modelo Educativo para el I.P.N.* México D.F.: IPN.
- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: ICE de la Universitat de Barcelona - Horsori.
- Ministerio de Cultura y Educación de la Nación (2003). *Alternativas para la formación el perfeccionamiento y la capacitación docente. Documentos para la concertación Serie A, N° 03 Acuerdo transitorio para la consulta*. Buenos Aires, Argentina: Consejo Federal de Cultura y Educación.
- Morán, P. (1999). *La docencia como actividad profesional*. México: Gernika.
- Ruiz, M. (2001). *La arquitectura del conocimiento en la educación superior*. México: I.P.N.
- Saavedra, M. (2001). *Diccionario de Pedagogía*. México: Pax.

Valdez, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.

ANUIES (2016). *Diplomado en Competencias Docentes del Nivel Medio Superior*. [En línea], [fecha de consulta: 12 mayo 2016]. Disponible en: <http://www.anuies.mx/programas-y-proyectos/programa-de-formacion-docente-de-educacion-media-superior-profords/diplomado-en-competencias-docentes-del-nivel-medio-superior>

CGFIE IPN (2016). *Página de la Coordinación general de Formación e Innovación Educativa del IPN*. [En línea], [fecha de consulta: 30 marzo 2016]. Disponible en: <http://www.cgfie.ipn.mx>

García, B. et al. (2008). *Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1 (3e). [En línea], [fecha de consulta: 24 mayo 2016]. Disponible en: http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art8.pdf

<http://www.ipn.mx/DocumentsDocumento2.pdf>

IPN, (1998). *Reglamento interno del Instituto Politécnico Nacional*. [Fecha de consulta: 23 marzo 2016]. Disponible en: <http://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/reglamentos/reglamento-interno.pdf>

IPN (2013). *Impulso a la Innovación de la Educación Tecnológica Avances y Resultados 2006 – 2012*. México D.F. México. Gestión Estratégica IPN. [En línea], [fecha de consulta: 24 junio 2016]. Disponible en: [//www.ipn.mx/DocumentsDocumento2.pdf](http://www.ipn.mx/DocumentsDocumento2.pdf)