

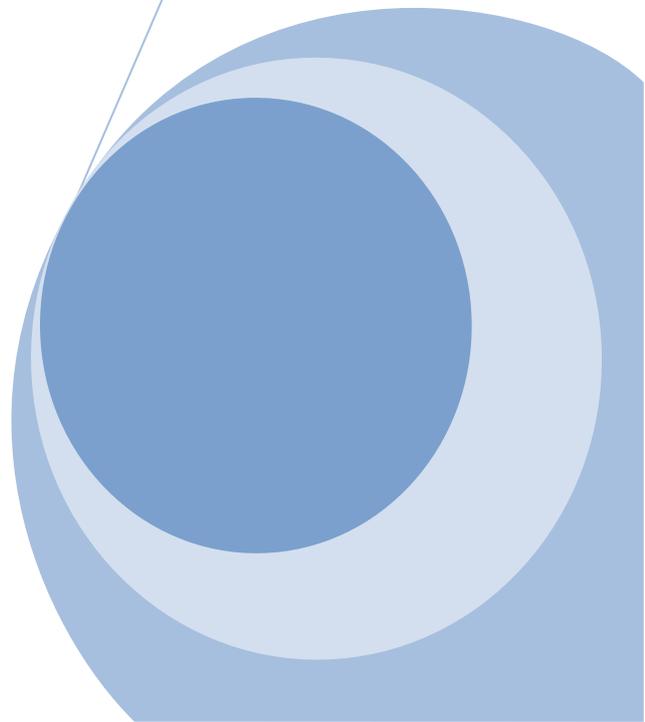
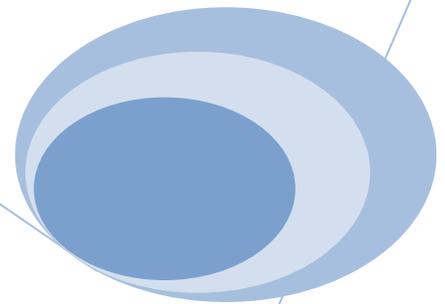


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

**DIRECCIÓN DE FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN
EDUCATIVA**

**Programa Institucional de
Formación y Evaluación
Docente**

PIFED





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

Coordinación General del Modelo Educativo
CGME

**PROGRAMA INSTITUCIONAL
DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN
DOCENTE**

PIFED

CONTENIDO

INDICE

PRESENTACIÓN	4
I. PANORAMA INTERNACIONAL	5
II. CONTEXTO NACIONAL	11
III. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS: LOS RETOS EN EVALUACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	14
IV. PROPÓSITO	22
V. COMPETENCIAS DOCENTES	23
VI. ESTRUCTURA DEL PIFED	24
VII. MODELO DE GESTIÓN DEL PIFED	29
VIII. LINEAMIENTOS PARA LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE	40
REFERENCIAS	48
ANEXOS		

PRESENTACIÓN

La educación superior en el mundo, pero particularmente en Europa, Latinoamérica y México se está reposicionando. Tal como menciona la UNESCO (1998: 137), "la educación superior ha dado sobradas pruebas de su viabilidad a lo largo de los siglos y de su capacidad para transformarse y propiciar el cambio y el progreso de la sociedad. Dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el aprendizaje, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones".

Es evidente que el papel de la Universidad no debe limitarse sólo a la formación de profesionales, sino que, como centro de producción de conocimientos, le corresponde la búsqueda de soluciones a los problemas del medio en que transcurre su accionar, con una base de calidad educativa, que impacta localmente de manera importante y que es culturalmente adecuada. Para ello es necesario salir de los muros universitarios e interactuar con el entorno, así como permanecer actualizados con las tendencias de la ciencia y la tecnología a nivel mundial.

En este contexto, en el que las universidades asumen una mayor responsabilidad en el logro e incremento de la calidad de la educación, los procesos de evaluación y de formación ocupan un lugar destacado, puesto que ambos permiten determinar los beneficios alcanzados en cuanto al aprovechamiento y uso adecuado de los recursos, el tiempo y los esfuerzos, así como el nivel de competencia de la institución en general y de los individuos que la integran, que finalmente se orientan hacia el mejoramiento de la educación y la formación de los estudiantes. La Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH) no es la excepción ante el compromiso con la calidad educativa, por lo que emprende acciones a través de sus planes, proyectos y programas, tal como queda de manifiesto con el Programa Institucional de Formación y Evaluación Docente (PIFED), en el que se hace énfasis en la evaluación, formación, actualización y perfeccionamiento de la práctica del profesorado.

I. PANORAMA INTERNACIONAL

El mundo actual está caracterizado por situaciones sumamente complejas, que implican diferentes interpretaciones y enfrentamientos continuos con un exceso de datos, conocimientos o marcos teóricos, dentro de una misma situación inmediata. (Barnett, 2002) En medio de esta complejidad creciente, ya no solamente se requiere saber manejar grandes cantidades de datos, conceptos y teorías, sino que además, continuamente cambian las formas de comprensión, se multiplican los marcos de acción y la identidad propia encuentra constantes desafíos, en lo que Barnett (2002), ha denominado la era de la ***supercomplejidad***.

En este sentido, la sociedad está envuelta en una vertiginosa multiplicidad de cambios sociales, políticos, culturales y económicos que impactan las prácticas de las personas en sus diferentes campos de acción. Estas transformaciones constantes y aceleradas, provocan el surgimiento de nuevas exigencias y necesidades relacionadas con las competencias y los conocimientos de las personas y con su inserción en el mundo laboral, por lo que se requiere una mayor capacidad de innovación y perfeccionamiento de la dimensión intelectual a fin de prever y dar respuesta a los cambios continuos.

De este modo, el espacio educativo al igual que cualquier otro ámbito de la sociedad, no puede sustraerse a las condiciones de cambio derivadas en muchos de sus aspectos a las políticas del mundo de la globalización. No podemos negar que una de las profundas transformaciones que afectan al espacio y a la naturaleza de la labor educativa, es la aceleración del ritmo de producción de los saberes (aceleración del conocimiento). Esta mundialización, formatización, virtualización y/o desestabilización inquieta el territorio de los campos y fronteras disciplinarios.

Es así como, en el plano internacional, la educación superior enfrenta nuevos desafíos en sus ejes estructurales, en cuánto a evaluación, acreditación, certificación de estudios, eficiencia de la gestión, financiamiento, etc.,

orientándose hacia el logro de la calidad académica. Por ello, las instituciones buscan promover la calidad educativa, entendiéndola en los siguientes términos (UNESCO, 2005):

- La Educación es un derecho humano, consecuentemente, la educación de calidad apoya todos los derechos humanos.
- Se fundamenta en los cuatro pilares de la educación para todos – aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser (Delors et al., 1996).
- Considera al estudiante como un individuo, miembro de una familia, de una comunidad y ciudadano del mundo que aprende para hacerse competente en sus cuatro roles.
- Defiende y propaga los ideales de un mundo sostenible – un mundo justo, equitativo y pacífico en el que las personas se preocupan del medio ambiente para contribuir a la equidad.
- Toma en consideración el contexto social, económico y medio ambiental del lugar específico y configura el currículo o programa para reflejar esas condiciones específicas. La educación de calidad es localmente importante y culturalmente adecuada.
- Está informada por el pasado (ej. Conocimientos autóctonos y tradiciones), es significativa en el presente y prepara a las personas para el futuro.
- Crea conocimientos, habilidades vitales, perspectivas, actitudes y valores.
- Proporciona instrumentos para transformar las sociedades actuales en sociedades más sostenibles.
- Es medible.

En esta búsqueda de la calidad, el papel que desempeñan los docentes es fundamental, ya que son un elemento clave en la formación de los profesionales que serán gestores de los cambios y la evolución social. Es por ello que las instituciones educativas deben prestar especial atención al desarrollo de procedimientos para la formación y estímulo del profesorado, así como para la

valoración de su desempeño, garantizando su cualificación y competencia docente.

Al respecto, en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, de la UNESCO (1998), en su artículo 10 denominado *El personal y los estudiantes, principales protagonistas de la educación superior*, se menciona con respecto a la formación de los docentes que “deberían tomarse medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación de personal, que estimulen la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, y que aseguren condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes a fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza”.

Con respecto a la evaluación docente, cada vez se enfatiza más en la necesidad de implantar y desarrollar los procesos evaluadores que permitan reconocer las áreas de fortaleza y de oportunidad en la práctica educativa, a fin de emprender las acciones necesarias orientadas hacia el mejoramiento continuo y el logro de la calidad.

En el artículo 11 de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, de la UNESCO (1998), denominado *Evaluación de la calidad*, se menciona que “la calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario. Una autoevaluación interna y un examen externo realizados con transparencia por expertos independientes, en lo posible especializados en lo internacional, son esenciales para la mejora de la calidad”.

Igualmente, para comprender hacia donde deben estar encaminados los esfuerzos de formación y evaluación docente, es necesario revisar el rol que se espera del profesor universitario acorde a los cambios del siglo XXI. Actualmente el énfasis está depositado en formar docentes poseedores de diversas competencias y habilidades psicopedagógicas acordes a modelos educativos centrados en el aprendizaje y para el desarrollo de competencias, es decir, profesores que puedan ser reflexivos, críticos y creativos; motivados, responsables y profesionalmente satisfechos; comprometidos con su misión; capacitados para generar un buen clima de trabajo; dotados para la comunicación personal y para la gestión de recursos; potenciadores, mediadores, facilitadores y guías de aprendizajes significativos; conocedores de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; con suficientes conocimientos sobre los procesos educativos y capaces de gestionar cambios a través de la acción e investigación.

Este profesor del nuevo siglo fomenta a la vez en sus alumnos diversas cualidades y competencias, fungiendo como mediador entre el alumno y el aprendizaje. El punto a considerar es, si el profesor se encuentra preparado para desarrollar esta función. Al respecto, tal como se menciona en el Proyecto Principal de Educación de la UNESCO (2001), se requiere “transformar los procesos pedagógicos de forma que todos los estudiantes construyan aprendizajes de calidad. Los procesos pedagógicos deben estar centrados en el alumno, utilizando una variedad de situaciones y estrategias para promover que todos y cada uno realicen aprendizajes significativos, participen activamente en su proceso y cooperen entre ellos”.

En este sentido, el Programa de Formación y Evaluación Docente PIFED, está directamente orientado a los docentes, enfatizando en la evaluación y formación psicopedagógica y en el fortalecimiento de las competencias profesionales y sociales que los docentes deben adquirir, desarrollar y emplear en el espacio organizacional y/o institucional en el que laboran. Asimismo, la formación y evaluación en las prácticas educativas, se enfoca hacia lograr un cambio en la

percepción y ejercicio docente, desde un paradigma educativo tradicionalista, hacia un nuevo modelo centrado en el aprendizaje.

La intención al formular el PIFED con base en las competencias docentes, se fundamenta en los términos planteados en el nuevo paradigma basado en el modelo de gestión del conocimiento y de los recursos humanos, es decir, los actores educativos en formación devienen en gestores de sus saberes prácticos que respondan a sus requerimientos profesionales.

La educación superior del siglo XXI requiere que los docentes desarrollen competencias principalmente atendiendo a cuatro áreas: Competencias del comportamiento profesional y social; competencias referidas a actitudes y formas de interacción; competencias referidas a capacidades creativas y competencias de actitudes existenciales y éticas.

De manera estrechamente relacionada e indisoluble con el enfoque de competencias profesionales, la actividad educativa actual está enmarcada en el paradigma centrado en el aprendizaje efectivo y significativo de los estudiantes, en el que se considera que el aprendizaje se da a lo largo de toda la vida, por lo que se debe fomentar la capacidad de aprender de manera continua y permanente.

Este nuevo paradigma se encuentra en plena transición, ya que la perspectiva tradicional de la educación aún se mantiene en prácticas añejas y arraigadas. Desde esta visión tradicionalista, se primaba la adquisición de conocimientos, perspectivas, métodos y reglas fijos destinados a hacer frente a situaciones conocidas y constantes; teniendo el alumno una actitud pasiva, receptora y reproductora de saberes específicos, coartando su capacidad de reflexión y creación. Por tanto, se puede decir que la educación estaba centrada en la enseñanza, por lo que en la figura del docente recaía el mayor peso, mientras que en la actualidad el énfasis está depositado en el aprendizaje, cobrando así

importancia la figura del alumno como sujeto activo y constructor de su propio aprendizaje significativo.

De este modo, no cabe duda que el tema del aprendizaje se puede considerar un reto de las sociedades actuales, en este mundo complejo y cambiante en el que los saberes adquiridos y las destrezas básicas, no resultan suficientes; sino que se debe aprender a hacer frente a las turbulencias tratándolas de manera eficaz, sacando provecho de todas las experiencias tanto buenas como malas y teniendo la capacidad de transferir los conocimientos teóricos, prácticos, actitudinales y aptitudinales hacia diferentes contextos para resolver los desafíos planteados.

Es tarea entonces de la Universidad y a través de la docencia especialmente, construir el escenario adecuado para que los estudiantes logren estos aprendizajes significativos que redunden en su pronta inserción en el mundo laboral de manera productiva y socialmente responsable.

Es así como la labor docente debe enfocarse directamente al aprendizaje, teniendo como ejes rectores la propuesta de Jacques Delors en el sentido de promover en los estudiantes la capacidad de aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a aprender, aprender a convivir y aprender a ser, por lo que los esfuerzos de formación y evaluación docente deben estar encaminados al logro de este cambio paradigmático y a la aprehensión de las nuevas metodologías y competencias de la labor académica.

II. CONTEXTO NACIONAL

En nuestro país se comienzan a realizar reformas profundas encaminadas a que la educación que se brinde, responda a los retos de la calidad, equidad y a las necesidades de la sociedad del conocimiento en un entorno global. Por tanto, se están poniendo en marcha diversos mecanismos de acción en el plano de la evaluación a fin de detectar las deficiencias presentes en nuestro sistema educativo.

De los resultados de esta evaluación de los procesos y actores educativos, a su vez se desprenden las acciones y programas necesarios para extender los logros, continuar mejorando y avanzando hacia la consecución de la calidad. En este plan de mejora, se contempla el papel de los docentes y su formación permanente.

En este sentido se elaboró el primer objetivo del Programa Sectorial de Educación 2007-2012 de nuestro país, el cual se orienta a: “Eleva la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional”.

Por tanto, en consonancia con este objetivo se menciona en el mismo apartado que “los criterios de mejora de la calidad deben aplicarse a la capacitación de profesores, la actualización de programas de estudio y sus contenidos, los enfoques pedagógicos, métodos de enseñanza y recursos didácticos”.

Del mismo modo, se considera el proceso de evaluación como una herramienta primordial que permite realizar un análisis de la calidad y que al mismo tiempo redundará en propuestas de mejora continua y permanente.

En el plano específico del nivel de Educación Superior se indican como principales estrategias y líneas de acción para este primer objetivo: “fortalecer los procesos de

habilitación y mejoramiento del personal académico” y “fomentar las prácticas de evaluación tanto del desempeño de los académicos y de los estudiantes, como de las instituciones de educación superior y de sus programas educativos”.

La evaluación es vista así, como una actividad integrada a los procesos sociales que tienen lugar en las instituciones escolares, por lo que se ha desarrollado con tal velocidad que cada día se le reconoce como una actividad profesional altamente especializada.

Podríamos decir que en décadas anteriores, en el ámbito de la educación superior, el énfasis de las políticas educativas fue puesto en la planeación. Actualmente se puede observar que se encuentra claramente depositado en la evaluación, teniendo como objetivo el cuestionamiento de los fenómenos, situaciones y hechos educativos.

Uno de los aspectos más relevantes que sin duda, se consideran en la evaluación educativa, se refiere a la evaluación de la práctica docente del profesorado, la cual, además de atender a las exigencias legislativas, es vista en la actualidad como una estrategia fundamental que permite atender e identificar en forma pertinente, los problemas relacionados con el desempeño de los docentes, a fin de proporcionar la retroalimentación adecuada que permita mejorar el ejercicio docente, que a su vez redunde en un incremento de la calidad educativa.

De esta forma, las universidades no tan sólo enfatizan la importancia de prestar atención a los procedimientos de contratación y nombramiento de sus docentes, sino que, en consecuencia, existe cada vez una mayor conciencia con respecto al desarrollo de procedimientos para la valoración de su desempeño, así como para su formación y estímulo, garantizando su cualificación y competencia docente.

Por tanto, la evaluación de la actividad de los docentes y su formación, son dos aspectos especialmente relevantes para las universidades en la medida en que, la

garantía de la calidad de la formación que brinda a los estudiantes, es asegurada especialmente por la calidad de la docencia que en ella se imparte.

III. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS: LOS RETOS EN FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE

La UNACH reconoce la importancia de la formación y la evaluación continua y permanente de sus docentes, para el logro de la calidad educativa y la formación integral de los estudiantes. Con este propósito, a lo largo de la historia de la Universidad se distinguen tres momentos relacionados con los procesos de formación y evaluación docente.

a) Predominio de iniciativas aisladas de formación, cursos remediales y evaluación sumativa

Desde el surgimiento de la Universidad hasta el 2005, podemos destacar distintas iniciativas que han ido definiendo el trabajo con los académicos, como es el caso del impulso que a partir de 1982 se dio al Centro de Desarrollo de Recursos Humanos de la UNACH, que tenía como finalidad fortalecer el ejercicio de los docentes a través de la capacitación y superación profesional. Este centro funcionaba bajo la influencia de la corriente teórica de la tecnología educativa, que imperaba en el ámbito pedagógico de la época. Pese a los esfuerzos, aún no se contaba con un modelo definido que orientara las acciones emprendidas (López, 1998 citado en López, 2006).

En materia de evaluación podemos destacar que en el año de 1986, por iniciativa del ejecutivo estatal, se envió al congreso local una nueva Ley Orgánica para la UNACH, exponiendo principalmente los lineamientos para el desarrollo del personal docente relacionado con su capacidad y esfuerzo, enfatizando en la necesidad de evaluar al personal docente o de tener por lo menos mecanismos claros para ello, respondiendo a las políticas nacionales para la Modernización Educativa (López, 1998 citado en López, 2006).

Posteriormente, podemos mencionar la implementación del programa de Carrera Docente en la UNACH a través de fondos federales en el año de 1993, que enfatiza en la labor de la docencia como aspecto fundamental para un mayor nivel académico y que tiene como finalidad, revalorar y brindar estímulo al personal docente de tiempo completo. Esto marca en el espacio institucional de la UNACH, la entrada a la cultura de la evaluación a los docentes asociada a la compensación salarial, que en el ámbito nacional es una política de Estado implementada desde la SEP (López, 2006).

Después, en el periodo 1995-1999 con la creación de la Dirección de Desarrollo Académico y en concordancia con el *Proyecto Académico 2006-2010, Universidad para el Desarrollo* vigente, se comienza a diseñar e implementar un programa para el desarrollo de los profesores, en el que se contemplan a su vez programas de formación pedagógica y disciplinaria, con la intención de elevar el nivel del desempeño académico en términos de productividad y nivel de estudios.

Este programa tiene como finalidad impulsar la evaluación, formación y actualización de los docentes, por lo que se llevan a cabo evaluaciones semestrales a través de la opinión de los alumnos, para determinar la calidad pedagógica y disciplinaria que poseen los profesores y las relaciones armónicas en que se da el proceso educativo, además de encontrar y corregir aspectos individuales e institucionales, dando como consecuencia el mejoramiento de la calidad de la educación universitaria (UNACH, 1997 citado en López, 2006).

Durante esta gestión se llevó a cabo este mecanismo de evaluación en tres ocasiones, en el marco de la Modernización de la Educación Superior, programa generado por el gobierno federal a partir de 1992, también en este periodo se hicieron ajustes al instrumento de “Evaluación de docentes desde la perspectiva de los estudiantes”, con la finalidad que dicho instrumento “...evaluara en toda su dimensión, las actividades que el docente está comprometido a desarrollar” (Cuellar, 1998 citado en López, 2006).

Podemos decir que en los primeros 28 años de existencia de la UNACH, si bien de una u otra forma se han brindado cursos de actualización pedagógica a los profesores, estos se han realizado de manera esporádica y aislada en las distintas escuelas y facultades, sin contar con un programa institucional de largo alcance orientado a través de un modelo educativo y, sin un proceso de evaluación y seguimiento del impacto de las acciones formativas.

En cuanto a la evaluación del docente, que se realiza en la Universidad desde hace más de 15 años y hasta la actualidad, podemos comentar que sin duda ha sido un avance la utilización de un instrumento estandarizado que arroja datos acerca de la actividad realizada por el docente; sin embargo, hasta ahora los resultados obtenidos se orientan a cumplir con un requisito administrativo ligado con programas de compensación salarial. Su utilización no ha mostrado evidencias del impacto en la mejora de la práctica educativa, puesto que se trata más de una evaluación sumativa que de tipo formativo.

En la primera década del siglo XXI han surgido nuevas políticas y lineamientos nacionales e internacionales, que tienen por finalidad fomentar la mejora continua y elevar la calidad de la educación superior, por lo que se han reorientado los esfuerzos de formación y evaluación docente contemplando distintos mecanismos como la autoevaluación, los perfiles PROMEP, la calidad de los Cuerpos Académicos, las acreditaciones de los programas educativos, las evaluaciones por parte de organismos externos como los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES), la planeación participativa desde Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional (PIFI), entre otros, que generalmente están ligados a otorgar de financiamientos para las Instituciones de Educación Superior (IES).

Por ello, a partir del *Proyecto Académico 2006-2010, Universidad para el Desarrollo* y el *Plan de Desarrollo Institucional 2018*, en la UNACH comienzan a

surgir nuevas iniciativas que impulsan el trabajo con los académicos en materia de formación y evaluación docente, como parte medular para la mejora continua de la Institución, lo que da paso a un segundo momento sumamente relevante.

b) Transición hacia el nuevo rol del docente universitario

En el *Proyecto Académico 2006-2010, Universidad para el Desarrollo*, se propone un nuevo Modelo Educativo que posee una fundamentación filosófica, psicopedagógica y epistemológica centrada en el aprendizaje y hacia la construcción de competencias. Desde este modelo se considera al docente como una figura fundamental para la construcción del conocimiento y la formación de profesionales capaces de responder a los cambios, a las necesidades del entorno y brindar soluciones orientadas al desarrollo de su contexto local y global.

Sin duda alguna, en este momento de profundos cambios, es indispensable una transformación que involucre no sólo nuevos enfoques y concepciones sociales y educativos, sino que se requiere también de un cambio de actitudes que permitan modificar o reestructurar prácticas y saberes enraizados en modelos pedagógicos centrados en la enseñanza y la transmisión enciclopédica del conocimiento. Por ello es necesario concientizar a todos los actores educativos, pero particularmente a los docentes, sobre la importancia de comprometerse en actividades de formación continua, de autoevaluación y la necesidad de continuar con estudios de posgrado (Doctorado preferente, Maestría deseable), que eleven su nivel académico y le proporcionen una formación más sólida.

La UNACH es una organización inteligente en continuo aprendizaje, en la que sus actores están conscientes de la complejidad de la sociedad del siglo XXI, que implica numerosas transformaciones y los sitúa en una nueva cultura. Estos cambios requieren tiempo y generan resistencias que sólo con la participación de todos pueden superarse.

La UNACH ha aceptado el reto de impulsar un nuevo rol del profesor, desde el cual diseñe creativa y reflexivamente su quehacer pedagógico; recurra a las nuevas tecnologías de la información; promueva ambientes de trabajo altamente estimulantes; facilite el aprendizaje autónomo y la autoevaluación; así como el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales y afectivas en sus estudiantes (UNACH, 2007).

Cabe mencionar que en la planta docente de la UNACH, existen profesores que han desarrollado habilidades y construido aprendizajes propios de la docencia, desde un plano personal con iniciativas, recursos y esfuerzos propios. Es por ello que contamos con profesores ejemplares con amplia experiencia, actitud innovadora y práctica reflexiva, que han realizado importantes aportaciones para la mejora de la calidad de la educación que se ofrece. No obstante, estos esfuerzos quedan reducidos a un grupo de ellos y la experiencia no se extiende a toda la planta docente, por lo que se requiere de un esfuerzo institucional que impacte de manera sobresaliente en la mejora de la práctica educativa.

En este sentido, la UNACH reconoce la importancia de apoyar a los profesores para que mejoren sus procesos de enseñanza y resignifiquen su rol, acorde al paradigma educativo actual (Aguerrondo y Braslavsky, 2003). En el *Proyecto Académico 2006-2010 Universidad para el Desarrollo*, se establece como objetivo fundamental “coadyuvar en la actualización continua de los docentes para asumir un nuevo rol que impulse al tipo de alumno que se desea” (UNACH, 2007:49).

Asimismo, en este documento rector se incluye el Programa de Desarrollo Académico que contempla el Subprograma Fortalecimiento de la Práctica Educativa, y que tiene como objetivo contribuir a la mejora de las capacidades del docente, además de retroalimentar su desempeño, reconocer sus logros, favorecer la movilidad y el intercambio académico, así como su formación y trabajo en redes, haciendo uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación (UNACH, 2007).

c) Consolidación de un modelo de autogestión

Un tercer momento trascendental para la Universidad en materia de formación y evaluación docente, implica avanzar hacia un modelo de autogestión, formación de comunidades de aprendizaje y trabajo en redes, que debe surgir desde las facultades, escuelas, centros e institutos. Esto se entiende como una organización de docentes que interactúan y comparten de manera personal y profesional, conformando comunidades participativas, formativas, de práctica, de aprendizaje y de investigación, caracterizadas por la reflexión, la problematización, el diálogo, donde la finalidad es construir juntos mejores prácticas docentes que impacten en el plano de la práctica educativa (Rueda y Barriga, 2004; Ferreres y González 2006), entendida como la interacción cotidiana entre el docente y el alumno, mediada por el currículo, los modelos pedagógicos y las condiciones sociohistóricas (Imbernón, 2007).

Desde este modelo de organización se descentraliza el trabajo de formación docente, puesto que son las facultades, escuelas, centros e institutos los principales responsables de gestionar la formación disciplinaria, pedagógica y de investigación de su comunidad docente, en coordinación estrecha con las instancias centrales encargadas de esta tarea, las cuales establecen las políticas, lineamientos y estrategias, así como las metas a mediano y largo plazo, además de ser el espacio que crea sinergias, provee apoyos y promueve la evaluación destinada a retroalimentar la situación general de la Universidad para su mejora continua (López, 2004) (Véase Figura 1).

Figura 1: Etapas de transición del PIFED



Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

En la gestión 2006-2010, se está transitando el segundo momento en el proceso de formación y evaluación del profesorado y la UNACH, consciente que los cambios no se hacen por decreto, sino que requieren de procesos que instrumenten gradualmente el nuevo perfil del profesor y que son necesarios también los consensos para su plena modificación; ha establecido la institucionalización de un programa de formación y evaluación docente que provea las políticas, lineamientos y apoyos necesarios para tal objetivo, a través de diversos subprogramas, en su versión de diplomados, cursos y talleres promovidos desde la instancias centrales.

Esta es una etapa de transición hacia el tercer momento, que se debe caracterizar por fuertes compromisos y acciones de autogestión desde las facultades, escuelas, centros e institutos, hasta constituirse en auténticas comunidades de aprendizaje. Por tanto, se crea el Programa Institucional de Formación y Evaluación Docente (PIFED), que tiene la finalidad de habilitar al docente universitario en el paradigma educativo centrado en el aprendizaje y la construcción de competencias profesionales.

En la UNACH, el nuevo rol del docente implica que pueda estar preparado para comprender, ser sensible y responder favorablemente a los profundos cambios y acontecimientos que se le plantean al horizonte educativo inmediato y a largo plazo, por lo que se requiere un cambio en la cultura docente de la UNACH. Tal como menciona Martínez (2005, citado en Madrid, 2005:56), “este cambio debe orientar hacia un modelo de docencia universitaria más centrada en el que aprende, que en el que enseña; más en los resultados del aprendizaje, que en las maneras de enseñar; y más en el dominio de unas competencias terminales procedimentales y actitudinales que meramente informativas y conceptuales”.

Una diferencia importante que podemos señalar del PIFED, en comparación con el primer momento en el que se realizaban cursos de formación de manera aislada y evaluación de tipo sumativa; es la articulación del esquema de cursos, talleres y diplomados, con los planteamientos, la filosofía y principios del Modelo Educativo y del *Proyecto Académico 2006-2010, Universidad para el Desarrollo*, así como con las metas a largo plazo planteadas en el *Plan de Desarrollo Institucional al 2018*, lo que contribuye a darle orientación a cada una de las actividades formativas.

En la UNACH, además de identificar las características que como institución de educación superior debe poseer, para brindar una educación de calidad al estudiante; se ha definido también el rol del docente y sus características, desde la competencia clave de **enseñar a pensar**, articulada con la competencia del

alumno para **aprender a aprender**. Por lo tanto, los cursos de formación están atendiendo grandes aspectos del perfil del docente del siglo XXI y están orientados a la profesionalización de la docencia, para contribuir a la formación integral del estudiante.

En la Universidad estamos conscientes que este esquema de formación docente, sólo puede funcionar si se brinda a los profesores un proceso oportuno y adecuado de acompañamiento y retroalimentación, articulado con un proceso de evaluación permanente, que permite identificar si los docentes realmente aplican en el aula lo aprendido en los procesos de formación y actualización. Esto es una tarea sumamente compleja (Castillo y Bolívar, 2002), que es imposible realizar solamente desde las instancias centrales de la Institución, por lo que es necesario plantear la transición gradual hacia el esquema de autogestión, que se proyecta en el tercer momento.

En relación a estos planteamientos, la UNACH entiende el compromiso institucional con la formación y los procesos de evaluación del profesorado, por lo que promueve el impulso y consolidación del PIFED.

IV. PROPÓSITO

Contribuir a la formación y fortalecimiento de las competencias docentes, a través de la implantación de un modelo de formación, actualización y evaluación continua, que redunde en la mejora de la calidad de la práctica educativa y de los programas académicos.

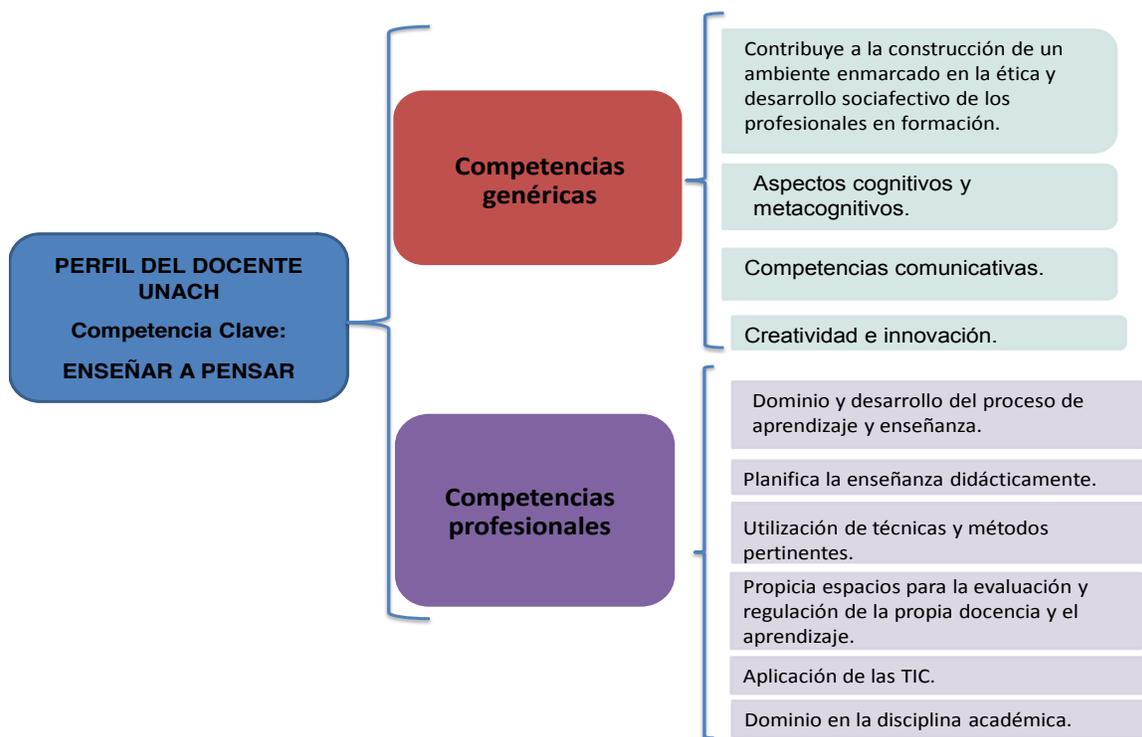
V. COMPETENCIAS DOCENTES

En el Modelo Educativo de la UNACH, la docencia se concibe como la actividad que promueve nuevos conocimientos, habilidades, actitudes y valores con referencia a los propios, así como al contexto en que éstos se presentan o son producidos.(UNACH, 2007). Como una de las funciones sustantivas de la Universidad, la docencia está colocada en un espacio de acción donde convergen además, el currículo y el estudiante, inmersos todos en un momento histórico-social determinado, por lo que guarda con éstos últimos, una estrecha e indisoluble relación.

El nuevo rol y perfil docente implica que el profesor posea la competencia clave de enseñar a pensar, es decir, fungir como mediador y facilitador, proponiendo iniciativas tendientes a mejorar las habilidades de razonamiento, solución de problemas y toma de decisiones en los estudiantes. Implica que el docente sea capaz de potenciar las habilidades cognitivas, de aprendizaje, de pensamiento, de investigación y de expresión de sus alumnos, al tiempo que desarrolla su labor tradicional de transmitir información (Hernández y García, 1997).

Retomando los planteamientos de Valcárcel (2005), la competencia de enseñar a pensar se integra con otras competencias genéricas y profesionales necesarias para el ejercicio docente (Véase Figura 2).

Figura 2: Competencias del docente UNACH



Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

VI. ESTRUCTURA DEL PIFED

La mejora de la docencia y el desarrollo de las competencias mencionadas, implica una formación permanente y continua, así como procesos de evaluación integrales y sistematizados. Por ello, el PIFED está estructurado en dos partes: la formación y la evaluación docente, ambas consideradas como procesos que se retroalimentan y funcionan de manera dinámica e integrada (Rosales, 1996).

La evaluación no se considera solamente un proceso útil al final de la formación, ya que ambos procesos pueden asumir alguna de estas funciones dependiendo del propósito. La evaluación es formativa y sumativa (Rosales, 1997), funciona como diagnóstico de necesidades de formación, lo que a su vez permite

programar las actividades formativas adecuadas y, en un proceso dinámico y continuo, la formación y la evaluación se retroalimentan (Véase Figura 3).

Figura 3: Proceso de formación y evaluación docente



Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

Formación docente

La formación del docente universitario está constituida fundamentalmente por dos dimensiones: la social-institucional y la disciplinaria-pedagógica; la primera representa la política educativa y las exigencias del entorno social, histórico y político que repercuten o determinan el marco de la institución educativa en donde se concreta el ejercicio docente; la segunda se refiere a los aspectos disciplinarios y pedagógicos que le permiten al profesor constituirse en el mediador del proceso de aprendizaje de los estudiantes, mediante su labor profesional.

En este sentido, se entiende la formación docente en el Modelo Educativo de la UNACH, como un proceso en el cual participan los sujetos, cuya función institucional es la docencia, la que ejercen como una profesión y que exige las competencias necesarias para enfrentar el paradigma educativo centrado en el aprendizaje y la construcción de competencias.

La formación y actualización de la docencia universitaria, se concreta a través de distintas modalidades didácticas que permiten la generación de un ambiente de aprendizaje colaborativo (Benito, 2005), elemento fundamental para contribuir a la formación integral de los estudiantes de la UNACH.

Evaluación docente

Es entendida como un conjunto de procesos sistemáticos que permiten recabar información orientada a la toma de decisiones para mejorar la práctica educativa, lo cual implica que la evaluación es un medio no un fin en sí misma (Jiménez citado en López, 2006).

Se busca que la evaluación sea una práctica aceptada reflexivamente y que forme parte de la vida académica de todos y cada uno de los docentes, para que desde el ejercicio personal (Benedito, Ferrer y Ferreres, 1995), y como comunidad académica, se constituya en una herramienta de verificación, retroalimentación y mejoramiento de la calidad de los procesos de aprendizaje y enseñanza, pero también de la formación desde la perspectiva de la interioridad, es decir, aquella que impacta de manera significativa las necesidades particularizadas del docente. Este modelo de evaluación de la docencia parte de reconocer como objeto de estudio la triada práctica-evaluación-formación; busca promover entre los docentes una actitud de reflexión crítica propositiva de su propia práctica pedagógica, considerando al docente como un agente activo y reflexivo y concibe la docencia como una actividad compleja y multidimensional (García, Loredo, Luna y Rueda, 2008).

Las dimensiones a evaluar de la práctica docente son (Véase Figura 4):

- Planeación del curso
- Conducción de secuencias didácticas
- Evaluación de la progresión
- Competencias tecnológicas
- Competencias disciplinares

Figura 4: Dimensiones de la evaluación de la práctica docente



Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

Las fuentes de evaluación deben ser viables y válidas, por ello es necesario tomar en cuenta las opiniones de diversas fuentes de información: alumnos, el propio docente y los colegas profesores, con la finalidad de obtener un resultado más

confiable y objetivo, así como un panorama más amplio de la actividad docente (Véase Figura 5).

Figura 5: Fuentes de información de la actividad docente



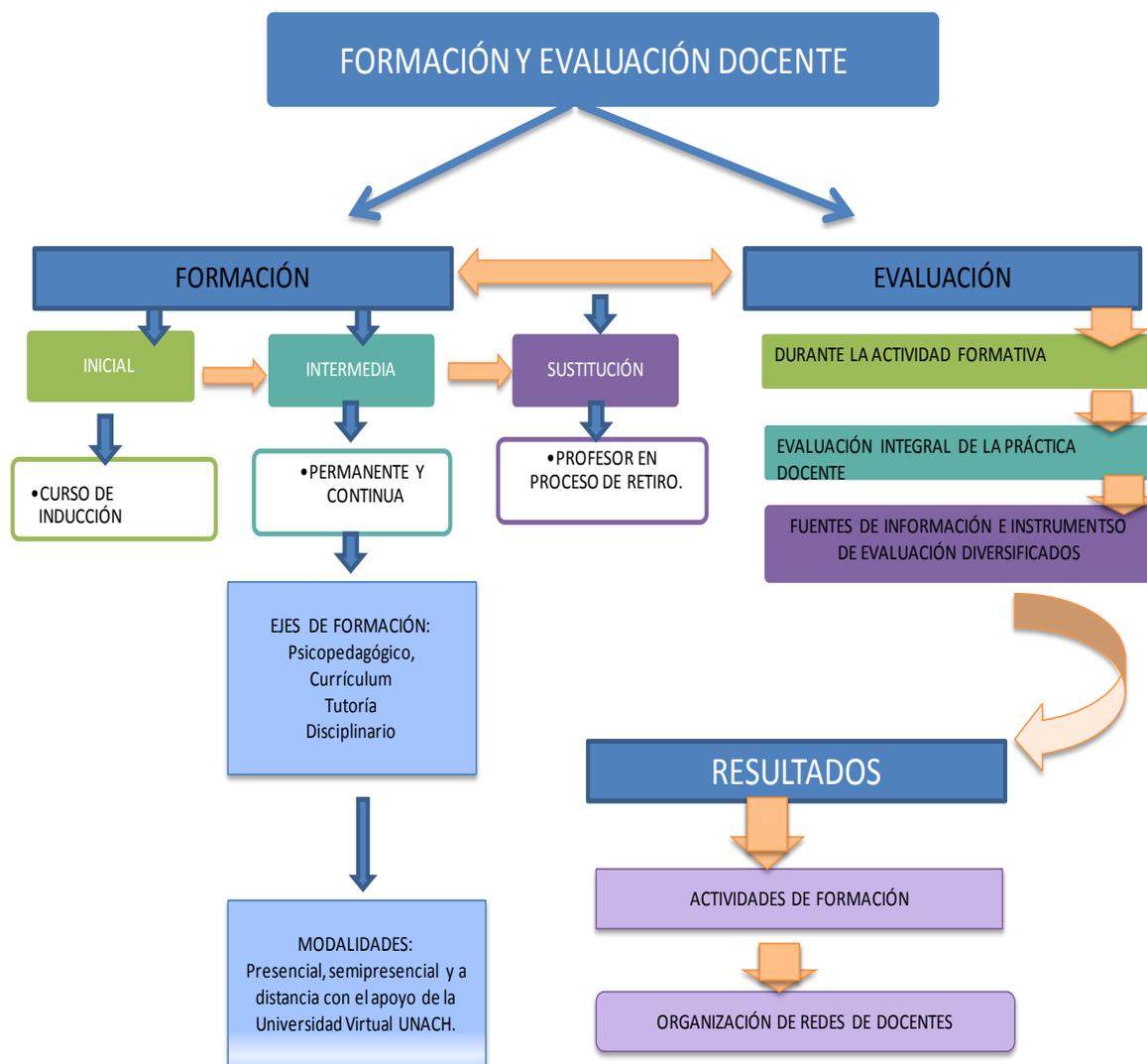
Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

La UNACH crea sus propios instrumentos de evaluación, mismos que corresponden a las características culturales de la población universitaria chiapaneca, permite obtener perfiles y diagnósticos de las necesidades de formación de los docentes; con el objetivo de analizar la validez y confiabilidad, se realizan sondeos con todos los actores educativos.

VII. MODELO DE GESTIÓN DEL PIFED

Para la operatividad del Programa Institucional de Formación y Evaluación Docente, se consideran diferentes estrategias y líneas de acción que se atienden tanto de forma separada y como modelos independientes de formación y evaluación docente, que a su vez se retroalimentan y articulan (Véase Figura 6).

Figura 6: Modelo de Gestión del PIFED



Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

En el PIFED existen 8 estrategias operativas principales que se explicitan a continuación:

1. El Modelo de Formación Docente atiende las necesidades formativas en 3 etapas específicas, relacionadas con las trayectorias académicas:

Estas etapas son: formación inicial o básica; formación intermedia, permanente y continua para docentes en proceso de consolidación y/o crecimiento; y formación-sustitución de profesores en proceso de retiro, las cuales se relacionan con las trayectorias académicas, que se refieren a la organización y descripción del proceso de formación y al tipo de actividades que realizan los profesores en un periodo determinado: estudios de posgrado, investigaciones, docencia, extensionismo y tutoría (Véase Figura 7).

Figura 7: Trayectorias académicas y formación docente



Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

De este modo, se promueve que el profesor mejore su actividad académica considerando de manera integral los siguientes elementos: la docencia desde los ámbitos disciplinario y pedagógico; la investigación por medio de los estudios de posgrado y el trabajo colaborativo en cuerpos académicos; la tutoría en el plano de la atención y al acompañamiento al estudiante, y el extensionismo como vínculo con la realidad social (Véase Figura 8).

Figura 8: Trayectorias y funciones académicas



Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

El PIFED es un programa de formación flexible en el que los docentes pueden constituir su propia ruta formativa, eligiendo los cursos que sean de su interés y prioridad de acuerdo a sus necesidades. El total de cursos tiene una duración de 432 horas, que pueden ser cursadas en modalidad de diplomado con una duración mínima de 120 horas, o por módulos separados con una duración mínima de 25 horas. Los temas corresponden a todo lo relacionado con el Modelo Educativo de la UNACH que se desea impulsar.

- **Formación inicial o básica.** Se desarrolla a través de un subprograma denominado “Inducción a la función docente y vida institucional universitaria”. Se enfoca a la actualización en el paradigma de la educación centrado en el aprendizaje y en el enfoque de las competencias profesionales, para que los profesores manejen o desarrollen habilidades relacionadas con la propuesta del Modelo Educativo y se familiaricen con la Universidad, su legislación y sus procesos administrativos. Está dirigido a docentes de nuevo ingreso y a los profesores con menos de 5 años de permanencia en la UNACH.
- **Formación intermedia, permanente y continua.** Se desarrolla a través del subprograma titulado “Competencias docentes para una práctica educativa de calidad”. Se orienta a la actualización y potenciación de las cualidades de su desempeño y un cambio de actitudes y valores en el quehacer educativo. Este subprograma se divide en tres fases de formación, que constituyen tres diplomados con una duración mínima de 120 horas cada uno.

En la primera fase 2008, se realiza el diplomado: **Hacia el nuevo rol del docente universitario: recursos e innovaciones para formar en la complejidad.** En la segunda fase 2009, se ofrece el diplomado: **Competencias docentes para la formación integral del estudiante: métodos e Instrumentos.** Por último, la tercera fase 2010 se llevará a cabo con el diplomado **Consolidación de las competencias docentes para la mejora de la práctica educativa.**

- **Formación-sustitución de profesores en proceso de retiro.** Se desarrolla a través de un subprograma denominado “Revaloración de experiencias docentes para la formación de nuevas generaciones”. Se

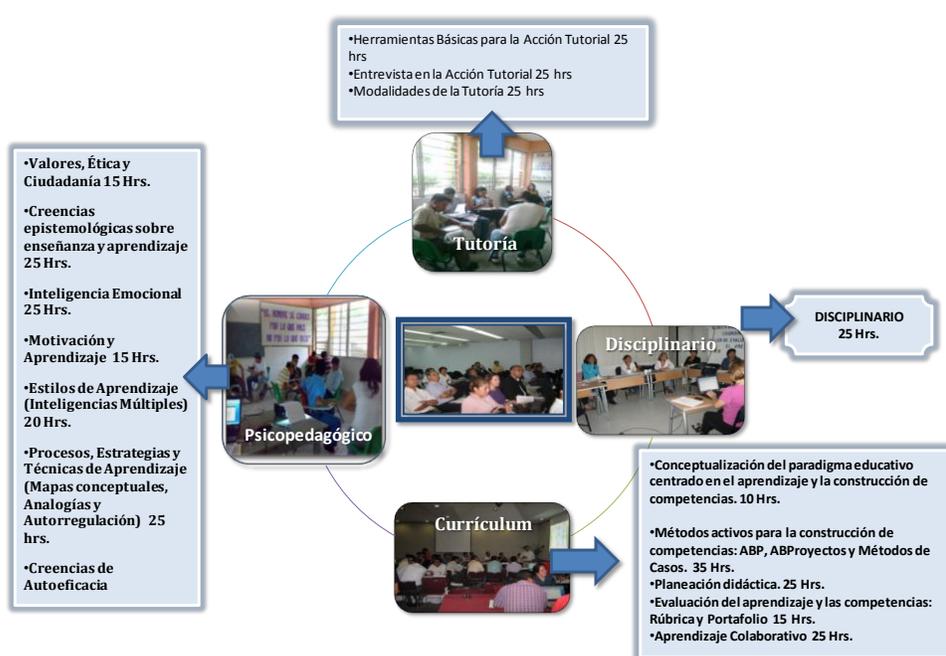
orienta a la recuperación de las experiencias formativas que fueron significativas para los aprendizajes de los alumnos y de otros docentes, mismas que puedan contribuir y mejorar la práctica profesional de futuras generaciones así como a atender aquellos aspectos que devienen con el tiempo, como la apatía, la frustración, el desencanto y la salida, cierre y/o reemplazo del recurso educativo. Está dirigida a docentes que tienen más de 20 años laborando en la Universidad.

2.-Categorización de las actividades de formación en cinco ejes temáticos, de acuerdo a las competencias docentes identificadas
(Véase Figura 9):

- **Psicopedagógico.** Aborda conocimientos sobre el aprendizaje (teorías pedagógicas, teorías del aprendizaje), los aspectos instrumentales (estrategias y estilos de aprendizaje, formas e instrumentos de evaluación del aprendizaje, métodos didácticos), desarrollo de habilidades sociales, afectivas y valores, inteligencia emocional, relaciones interpersonales, manejo de conflictos.
- **Currículo.** Aborda aspectos relacionados con el enfoque basado en competencias profesionales integrales, metodologías para el diseño de planes y programas de estudio, planeación didáctica, métodos de aprendizaje y mediación, métodos y herramientas de evaluación auténtica del aprendizaje; este eje se realiza en conjunto con el área de desarrollo curricular.
- **Tutoría.** Contempla la concepción, abordaje metodológico, evaluación y herramientas necesarias para el quehacer tutorial. Este eje de formación se efectúa en conjunto con el Programa Institucional de Tutoría.

- **Disciplinario.** Se realiza de manera conjunta con las facultades y escuelas. La función desde el PIFED es brindar apoyos para el diagnóstico de las necesidades de formación disciplinar y la articulación con programas de cooperación académica para establecer el contacto con el profesional que fungirá como facilitador en el curso.

Figura 9: Ejes y actividades de formación docente



Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

3. Diversificación de las modalidades de Formación docente.

Al ser un programa de formación flexible, exige la diversificación de las modalidades a fin de que cada docente pueda elegir sus espacios de formación de acuerdo a sus necesidades e intereses, y posibilitando eficazmente la formación continua a través de las siguientes modalidades:

Presencial: requiere la presencia del facilitador y los participantes en un mismo espacio físico, a determinada hora y se establecen tiempos de inicio y de término.

A distancia: cuando el facilitador y los asistentes al curso no se encuentran en el mismo espacio físico y/o no hay coincidencia temporal en el desarrollo de la actividad. Se recurre al uso de tecnologías, como plataformas educativas en las que se establecen los propósitos de formación y el profesor puede avanzar de acuerdo a su ritmo y actividades, fortaleciéndose las habilidades en el uso de la TIC para su utilización en la práctica educativa.

Semipresencial: con el propósito de crear un espacio donde los docentes puedan compartir sus experiencias de formación, fortalecer su práctica y la construcción de competencias docentes, se crea un espacio con las características de las modalidades a distancia y presencial, donde tendrán un espacio de trabajo virtual y otro de manera presencial.

4. Seguimiento y evaluación de las actividades formativas:

Se lleva a cabo en tres etapas (Véase Figura 10):

- Durante la actividad formativa: se realiza un proyecto con la finalidad que el docente lo lleve a la práctica con su grupo de estudiantes.
- Posteriormente, se realiza una evaluación a través de encuestas y entrevistas efectuadas a los alumnos, para conocer si el docente ha utilizado nuevos recursos y herramientas didácticas en clase y qué tanto ha impactado esto en su aprendizaje.
- Por último, se reúne nuevamente al grupo de docentes que hayan participado en la actividad formativa inicial y comparten en un foro, sus experiencias en la aplicación de los recursos e innovaciones previamente revisados. Los docentes presentan evidencias tales como fotos, trabajos de sus estudiantes, opiniones personales sobre

ventajas y limitaciones de los nuevos aspectos didácticos utilizados, para enriquecer la experiencia, encontrar juntos soluciones, propuestas y posibilidades de mejora de su práctica docente.

Figura 10: Seguimiento y evaluación de las actividades formativas



Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

5. *Evaluación de la actividad docente:*

El Modelo de Evaluación se desarrolla con la aplicación de los instrumentos y estrategias diseñados institucionalmente para este proceso. Estos instrumentos permiten obtener información respecto a la práctica docente, la cual es referente para estructurar un programa de formación y actualización docente que fortalezca las trayectorias académicas de los profesores de la UNACH.

Los instrumentos de evaluación utilizados en cada etapa son los siguientes:

- **Evaluación de alumnos.** La encuesta se aplica de manera aleatoria a una muestra significativa de alumnos, antes de finalizar el semestre. Esta encuesta puede hacerse vía internet para facilitar su aplicación.
- **Autoevaluación.** El docente realiza la autoevaluación por lo menos dos veces durante el semestre, una al inicio a manera de diagnóstico y otra al

final para determinar mejoras y corregir errores. Los instrumentos que se sugieren para esta evaluación son el autoinforme y cuestionarios, así como la estrategia de microenseñanza. Esta evaluación permanecerá en el ámbito personal y privado del docente.

- **Evaluación de pares.** En un principio se realiza de manera voluntaria, con la finalidad de que en un futuro se convierta en una práctica cotidiana que propicie una cultura de la evaluación. Se planea una aplicación semestral a través de la de observación, microenseñanza, entrevistas y reunión de academias.
- **Coevaluación.** Esta permite retomar la opinión de todos y propiciar el intercambio de valoración entre alumnos y docentes Impulsar la cultura de la evaluación en la comunidad universitaria y fomentar la participación crítica y reflexiva del grupo y del docente en la búsqueda de la mejora de la calidad educativa.

6.- Articulación de los resultados de los procesos de evaluación con las actividades de formación, a manera de diagnóstico de necesidades:

Los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas permiten diagnosticar las necesidades de formación, identificando las áreas que es necesario fortalecer en el ejercicio docente. Con base en este diagnóstico se efectúa el diseño de los programas de formación acordes a las necesidades reales detectadas, para facilitar la construcción de competencias docentes, que permitan al profesorado realizar el transfer de estos aprendizajes hacia su práctica docente, que redunde en una mayor calidad educativa.

7. Organización del PIFED en las escuelas, facultades, centros e institutos de la UNACH:

En cada facultad, escuela, centro e instituto de la UNACH se conforma un Programa de Formación y Evaluación Docente (PROFED), a través de un representante que funge como enlace con otras instancias de la facultad. Este representante puede surgir desde los Centros de Apoyo Psicopedagógico, las Academias, los Cuerpos Académicos, Comités Curriculares, Comités de Tutoría y Formación Continua, entre otros y sus funciones están encaminadas al logro de las actividades y propósitos de formación y evaluación docente. Las funciones que deberán realizarse desde el PROFED serán las siguientes:

- Programar las actividades de formación docente de acuerdo al catálogo institucional del PIFED.
- Realizar la detección de necesidades de formación disciplinaria, organizados por academias.
- Proponer temáticas de formación disciplinaria acordes a las necesidades de la Facultad o Escuela.
- Apoyar en la propuesta y asignación de expertos que fungirán como facilitadores para impartir cursos o cualquier tipo de actividad de formación, tanto del área disciplinaria como psicopedagógica, ya sean especialistas externos a la UNACH o docentes pertenecientes a ella.
- Coordinar y programar la participación del especialista que fungirá como facilitador.
- Definir estrategias para la planificación, instrumentación y puesta en marcha de las actividades formativas, así como para la difusión de las mismas.
- Supervisar el desarrollo de cada actividad de formación, incluyendo el inicio, el cumplimiento de los objetivos planteados, la evaluación y el cierre de la misma.

- Colaboración en el diseño de instrumentos de evaluación.
- Implantación del modelo de evaluación con la aplicación de los instrumentos y estrategias.
- Seguimiento y evaluación de las actividades formativas y de la práctica docente.
- Articulación de los resultados de los procesos de evaluación con las actividades de formación, a manera de diagnóstico de necesidades.
- Definición de trayectorias académicas de la planta docente.
- La existencia del PROFED permitirá la transición hacia la conformación de las Redes de Autogestión de Profesores.

8. Transición hacia un modelo de formación y autogestión en redes:

Como etapa final, a través del PROFED, se fomenta la conformación de las redes de profesores para la formación y autoorganización, en las que se trabajará desde una perspectiva inter y transdisciplinaria, es decir entre profesores de distintas disciplinas para favorecer de manera conjunta, la producción de nuevos conocimientos educativos, que permitirán abordar los problemas de la enseñanza y superar las inconsistencias y contradicciones entre teoría y práctica; y a través de un análisis flexible de la dinámica de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y la complejidad de los mismos. Esto nos permite una relación colaborativa e integrada de diferentes puntos de vista, para brindar soluciones adecuadas, no simplistas, a los problemas complejos de la realidad universitaria (Imbernón, 2007).

VIII. LINEAMIENTOS PARA LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE

Justificación

Considerando la importancia de fomentar la profesionalización, actualización y evaluación docente, por medio de la realización de actividades de formación y evaluación continua, se establecen una serie de lineamientos que contribuirán a mantener un seguimiento y regulación de dichas actividades que se ofrecen en la Universidad Autónoma de Chiapas, en cada Escuela o Facultad y en sus distintos Campi.

Generalidades

Los presentes lineamientos se establecen de conformidad con la Filosofía y Normatividad Institucional expresadas en el Plan de Desarrollo Institucional 2018 (PID), en la Ley Orgánica y Estatuto General de Personal Docente, así como en el Programa Institucional de Formación y Evaluación Docente (PIFED) de la UNACH.

Las diferentes actividades de formación y evaluación docente, contribuyen al desarrollo integral del profesorado, vinculando la teoría y la práctica profesional. Se debe considerar la flexibilidad y contextualización de las diversas actividades y estrategias formativas, para propiciar la reflexión y el compromiso de los docentes a través del diálogo y la participación, en la búsqueda de soluciones a las problemáticas que surgen en la práctica educativa.

Algunos tipos de actividades de formación docente son los siguientes:

Curso

Actividad de formación que permite la actualización y profundización en la formación teórico-práctica del profesorado sobre un área temática

específica. Debe contemplar la utilización de una metodología participativa, sustentarse en una comunicación dialógica, en la evaluación y autoevaluación de los participantes, para potenciar el protagonismo y el compromiso del profesorado en su práctica educativa, reflexionando y aplicando críticamente los conocimientos construidos en el curso. Generalmente, los cursos tienen una duración mínima de 20 horas y máxima de 60, para obtener valor curricular.

Seminario

Actividad de formación que permite abordar un tema específico y puede tener continuidad, enfocado a propiciar el aprendizaje de un grupo a partir de su propia interacción. Los participantes aportan al seminario sus conocimientos y/o experiencias. La mecánica consiste en el estudio previo e individual de material selecto, para su posterior discusión en sesiones grupales periódicas, coordinadas por un moderador. Algunos seminarios tienen como producto final un documento resultado de las reflexiones del grupo de participantes. La duración es variable de acuerdo a las sesiones consideradas.

Taller

Son actividades o estrategias formativas de carácter eminentemente práctico, dirigidas a propiciar la formación y desarrollo de habilidades y competencias para la docencia. Consiste principalmente en la realización de tareas específicas que dan lugar a un acercamiento vivencial de los conocimientos. El facilitador acompaña a los participantes ofreciéndoles asesoría durante el proceso. Su duración debe ser de 20 horas para obtener valor curricular.

Mesa redonda

Es la discusión de un tema por un grupo de expertos, con la ayuda de un moderador. Tiene como propósito presentar información y opiniones sobre un mismo asunto desde ópticas distintas, mediante la participación de un grupo reducido de expertos que exponen y discuten sus ideas frente a un auditorio más numeroso, que posteriormente interviene haciéndoles preguntas y comentarios. La duración se estima entre 2 y 3 horas.

Coloquios

Constituyen actividades de formación que tienen un carácter eminentemente teórico. Su duración puede ser de entre 2 y 3 horas. Brindan una panorámica general del tema que se aborda. Permite vincular la teoría y la práctica profesional a través del intercambio de conocimientos y experiencias entre el especialista y los participantes, además de que posibilita que el especialista oriente al profesorado en el tema abordado a partir de sus necesidades.

Paneles

Es la exposición de un tema por un grupo de personas o en forma individual, con diferentes enfoques o puntos de vista, que facilita la transmisión de información relevante a grupos numerosos y que permite lograr una visión interdisciplinaria en un tema específico. Su duración se estima entre 2 y 3 horas.

Conferencias

Exposiciones orales, en ocasiones apoyadas con recursos audiovisuales, desarrolladas por un experto en el tema. Su propósito puede ser introducir un tema, transmitir contenidos teóricos, narrar experiencias. Igualmente, la duración puede ser de aproximadamente 2 horas.

Congreso, Foro, Jornadas y Simposio

Grupo de actividades de difusión e intercambio de experiencias, de participación masiva, en torno a un tema específico. Pueden estructurarse con base en conferencias, mesas redondas, paneles, etc. Su duración se estima en 120 horas.

Diplomados

Estudios que se realizan para actualizar y profundizar los conocimientos, incorporarse a nuevos campos del saber científico y tecnológico y desarrollar o mejorar las habilidades, capacidades y destrezas profesionales y humanas, con rigor académico y metodológico, y una estructura académica y administrativa diferente a la de estudios técnicos, profesionales y de posgrado. Un diplomado se conforma de módulos y, a su vez, cada módulo se estructura en temas que definen los resultados instruccionales esperados. Su duración mínima es de 120 horas.

Modalidades

Las actividades de formación docente podrán ser impartidas en las siguientes modalidades:

Presencial

Requiere la presencia del facilitador y los participantes en un mismo espacio físico, a determinada hora y se establecen tiempos de inicio y de término.

A Distancia

Cuando el facilitador y los asistentes al curso no se encuentran en el mismo espacio físico y/o no hay coincidencia temporal en el desarrollo de la actividad. Se recurre al uso de tecnologías, como plataformas educativas.

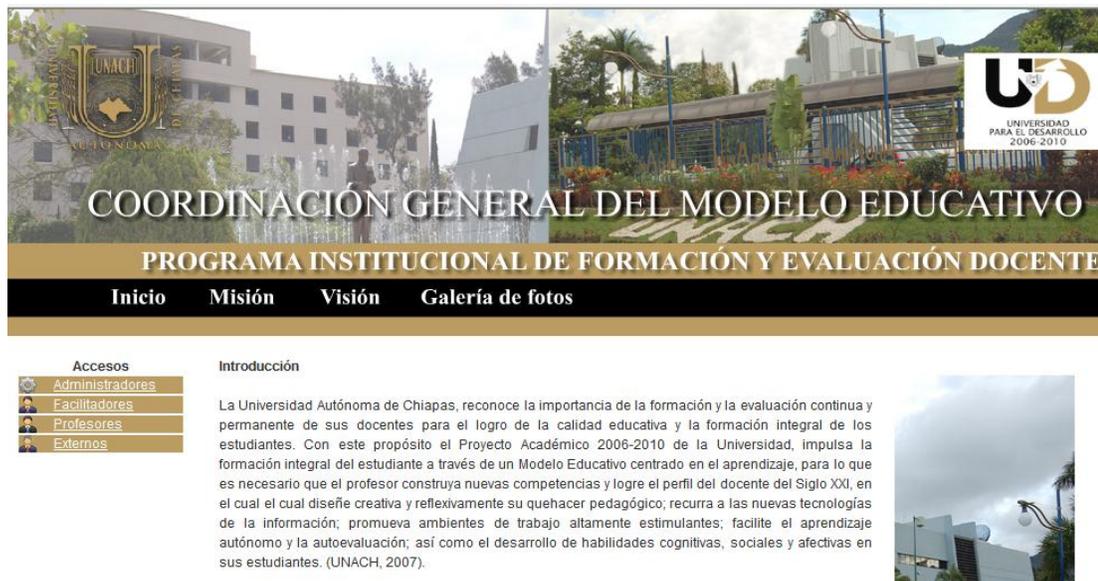
Mixta

Combina la formación presencial tradicional con las nuevas tecnologías.

Soporte tecnológico en el PIFED

Dentro del modelo de gestión del PIFED, se introduce un aspecto tecnológico para su operatividad, a fin de eficientar los procesos de programación y seguimiento de las actividades encaminadas a la formación y evaluación docente, estableciendo a través de un software una serie de pasos como son: la administración de los eventos de formación, registro detallado de los docentes participantes en los cursos, registro de facilitadores, inscripciones y evaluaciones en línea, diagnóstico de necesidades de formación e informes detallados por facultades, escuelas, centros o institutos, en materia de formación y evaluación de los profesores. Este software está vinculado a la página web de la Coordinación General del Modelo Educativo y está estructurado en cuatro apartados: administradores, docentes, facilitadores y PROFED (Véase Figura 11).

Figura 11: Página principal del Soporte tecnológico del PIFED



Fuente: Coordinación General del Modelo Educativo UNACH, 2009.

Registro y autorización de las actividades de formación docente

Cada Unidad Académica que realice una actividad de formación docente, ya sea del ámbito curricular, psicopedagógico, disciplinario, etc., deberá requisitarla a través de la solicitud de registro (Formato 1-A), a la Coordinación del Programa Institucional de Formación y Evaluación Docente, ubicado en la Coordinación General del Modelo Educativo.

Evaluación

Toda actividad de formación docente establecerá una serie de procedimientos de evaluación integral que considere lo siguiente:

- Evaluación de la actividad de formación (curso, taller, seminario, etc.).
- Evaluación del facilitador.
- Evaluación del participante.

Las evaluaciones de la actividad de formación y del facilitador, se realizarán utilizando el Formato 2-A.

La evaluación del participante será propuesta por cada facilitador, acorde a la temática y a los objetivos planteados en la actividad formativa.

Expedición de constancias y diplomas

Para la expedición de las constancias de participación, deberá enviarse al Departamento de Formación y Evaluación Docente, original y copia de la lista de asistencia al curso o actividad formativa, utilizando el Formato 3-A.

De igual forma, se enviarán cada una de las evaluaciones realizadas al facilitador, a la actividad formativa y a los participantes, especificando quiénes de ellos serán acreedores a la constancia o diploma al haber cumplido satisfactoriamente con los

objetivos de aprendizaje, criterios de permanencia y acreditación planteados en la actividad formativa.

En relación a los diplomados, se expedirán diplomas bajo los mismos criterios antes mencionados.

En caso de no concluir el total de módulos de un diplomado, se expedirán constancias individuales por módulo cursado satisfactoriamente.

Se realizará un registro detallado en el departamento de Formación y Evaluación Docente de las constancias y diplomas expedidos, ingresando los siguientes datos:

- Nombre de la actividad de formación.
- Fecha de expedición de las constancias o diplomas.
- Relación de los acreedores a las constancias o diplomas.
- Número de folio de cada constancia o diploma.

Las constancias expedidas contendrán los siguientes elementos y datos:

- a) Logotipo de la Universidad.
- b) Nombre de la Universidad y área que expide la constancia.
- c) Nombre y tipo de actividad de formación.
- d) Nombre del acreedor de la constancia.
- e) Duración total en horas.
- f) Periodo de impartición.
- g) Nombre y firma del responsable de la Coordinación General del Modelo Educativo y del facilitador del curso.
- h) Número de folio.
- i) Fecha de expedición.

Los diplomas expedidos contendrán los siguientes elementos y datos:

- a) Logotipo de la Universidad.
- b) Nombre de la Universidad y área que otorga el diploma.
- c) Nombre y tipo del diplomado.
- d) Nombre del acreedor al diploma.
- e) Duración total en horas.
- f) Periodo de impartición.
- g) Nombre y firma del responsable de la Coordinación General del Modelo Educativo.
- h) Nombre y tipo de cada una de las actividades de formación.
- i) Número de folio.
- j) Fecha de expedición.
- k) Texto señalando que el diploma no sustituye a los diplomas de especialización, ni al título o cédula profesional.

En el caso de los diplomados de formación docente que organice la Universidad de manera conjunta con otros organismos o instituciones, además de los elementos citados anteriormente, se indicará el nombre de las instituciones participantes, así como su logotipo y las firmas de los correspondientes responsables.

REFERENCIAS

Aguerrondo, I y Braslavsky, C. (2003). *Escuelas del futuro en sistemas educativos del futuro: ¿Qué formación docente se requiere?* Buenos Aires: Papers.

Antología de seminarios de Investigación: Formación docente. 2004. Secretaría de Educación Jalisco. En <http://educacion.jalisco.gob.mx>

Barnett, R. (2002). Claves para entender la universidad. En una era de supercomplejidad. Madrid: Pomares.

Benedito, V.; Ferrer, V. y Ferreres, V. (1995). *La formación universitaria a debate*. España: Universidad de Barcelona.

Benito, A (2005) *Nuevas claves para la docencia universitaria*. España: Narcea.

Castillo, S y Bolívar, A. (2002) *Compromisos de la evaluación educativa*. Madrid: Pearson Educación.

Declaración de Cochabamba y recomendaciones sobre políticas educativas al inicio del siglo XXI. UNESCO, marzo 2001 en http://www.ocimed.gob.pe/documentos_obs/compro_marco/cochabamba.pdf

Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción (1998), en <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/>

Delors, J. (1996). *La educación Encierra un tesoro*. París: UNESCO.

Ferreres, V y González, A. (2006) *Evaluación para la mejora de los centros docentes*. España: WK Educación.

- García, B., Loredó, J. Luna, E. y Rueda, M. (2008). Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media y Superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3e), http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art8.pdf. Consultado el 13 de Agosto de 2009.
- Hernández, P. y García, L. A. (1997). Enseñar a pensar. Un reto para los profesores. España: Tafor publicaciones.
- Imbernón, F (2007) La Formación permanente del profesorado. España: Grao.
- López, H. (2006) "Trayectoria histórica de los procesos de evaluación institucional a los docentes de la Universidad Autónoma de Chiapas. Memoria para obtener el Grado de Especialista en Orientación Educativa, Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Chiapas. Chiapas, México.
- López, J. (2004) *Actas Octavo Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas*. España: Universidad de Sevilla.
- Madrid, J. (2005). La formación y la evaluación docente del profesorado universitario ante el espacio europeo de la educación superior. España: Universidad de Murcia.
- Marcelo, C. (2005). Los principios generales de la formación del profesorado. En *Encuentro sobre la formación del Profesorado Universitario*. En <http://www.aneca.es>
- Rueda, M y Barriga, F. (2004) La evaluación de la docencia en la universidad. México: Plaza y Valdes.
- Rósaes. (1996) Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza. España: Narcea.
- Rosales, C. (1997) Criterios para una evaluación formativa. España: Narcea.

- Sacristán, G. (2007) *El curriculum: una reflexión sobre la práctica*. España: Morata.
- UNACH, (2007) a. Proyecto Académico 2006-2010. Chiapas: UNACH. UNESCO.
- Valcárcel, M. (2005). La Preparación del Profesorado Universitario Español para la Convergencia Europea en Educación Superior, recuperado el: 18 de Agosto de 2008, en http://www.univ.mecd.es/univ/html/informes/estudios_analisis/resultados_2003/EA2003_0040/informe_final.pdf
- Zabalza, M (2002). La enseñanza universitaria. España: Narcea.

PIFED

Coordinadora General

Dra. Lilia González Velázquez.

Grupo Académico

Mtra. Cecilia Margarita Zebadúa Alva

Mtra. Gabriela Guadalupe Gómez De la Torre

Colaboradores

Mtra. Fulvia Córdoba Ramos.

Mtra. Grelidis Giselda Santiago Gómez