

Evaluación de competencias docentes

Ramón Bedolla Solano, Universidad Autónoma de Guerrero, México
Adriana Miranda Esteban, Universidad Autónoma de Guerrero, México
Domingo Bedolla Solano, Universidad Autónoma de Guerrero, México
Oscar Sánchez Adame, Universidad Autónoma de Guerrero, México
Benjamín Castillo Elías, Universidad Autónoma de Guerrero, México
Herlinda Gervacio Jiménez, Universidad Autónoma de Guerrero, México
Juan José Bedolla Solano, Instituto Tecnológico de Acapulco, México

Resumen: El propósito de este estudio es identificar y al mismo tiempo evaluar el desempeño docente, especialmente sus competencias, entre profesores que laboran en el Programa Educativo que imparte la carrera de Sociología de la Comunicación y Educación dependiente de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro) durante el periodo febrero al mes de abril de 2015. En este tiempo, se realizaron visitas in situ para aplicar instrumentos cuantitativos y cualitativos de evaluación a docentes, estudiantes y directivos de la institución. Entre los instrumentos, se mencionan, la encuesta, la escala de Likert, la rúbrica, la entrevista y la observación participante que finalmente se procesaron de acuerdo a su propia metodología para posteriormente hacer el análisis respectivo y concluir en la descripción de los hechos. Las diez competencias que se evaluaron son las que la UAGro sugiere a los docentes de nivel superior (licenciatura), de estas competencias, fueron seis las que arrojaron datos no muy satisfactorios, es decir, ubicaron al desempeño docente en niveles mínimos a muy mínimos y el resto en un nivel normal. Los resultados evidencian que los profesores no están desempeñándose completamente con las competencias que sugiere el modelo educativo de la universidad donde laboran.

Palabras clave: evaluación de competencias, educación basada en competencias (EBC), profesor

Abstract: The purpose of this study is to identify and at the same time to evaluate the teaching performance, especially their competences, among teachers working in an educational program that offer the career of the Sociology of Communication and Education dependent on the Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro) during the period February to April 2015. In this time, site visits were made to apply quantitative and qualitative instruments of evaluation for teachers, students and school leaders of the institution. Among the instruments, are mentioned, the survey, the Likert scale, the rubric, the interview and the participant observation that finally were processed according to its own methodology for subsequently to conduct an analysis and conclude in the description of the facts. The ten competences evaluated are the UAGro suggests to teachers higher level (degree), of these skills, were six threw data not very satisfactory, that is to say, placed the teaching performance in minimum levels to very minimal, and the rest in a normal level. The results showed that the teachers are not serving completely with the competences suggests the educational model of the university where they are working.

Keywords: Competence Assessment, Competence-Based Education (CBE), Professor

Introducción

El propósito de este estudio es identificar y al mismo tiempo evaluar las competencias en un grupo de profesores que laboran en una institución de nivel superior dependiente de la Universidad Autónoma de Guerrero en México y que imparte el programa educativo de Sociología de la Comunicación y Educación, siendo que dicho programa labora bajo el enfoque de la Educación Basada en Competencias. La investigación se centró en las competencias docentes, es decir, en evaluar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores con que cuenta el académico para desempeñar sus funciones para lo cual se tuvieron que hacer visitas in situ en los grupos donde ellos laboran durante un periodo de tres meses, en ese tiempo se observó, entrevistó y encuestó tanto a los docentes, a estudiantes y directivos para tener referentes sobre la evaluación realizada. Se sabe por investigaciones realizadas que, poner en práctica este procedimiento es benéfico para mejorar en varios sentidos. El panorama puede ser propicio para acompañarnos en el esfuerzo de mejorar las prácticas evaluativas y, con ello, contribuir a un sistema educativo más pertinente, equitativo y significativo para todos sus participantes, en especial para sus maestros y los estudiantes que se preparan



para vivir en una sociedad que ofrece un futuro incierto (Rueda, 2009a). Investigaciones similares a estas han llegado a la conclusión que la aplicación de programas evaluativos son experiencias significativas, en cuanto a la formación de profesores universitarios se refiere.

Marco teórico

La Educación Basada en Competencias (EBC) y las competencias docentes

Las competencias implican una nueva relación entre el docente-discente, nuevas formas de aprender, más que de enseñar, exigen una pedagogía diferenciada, nuevos métodos, trabajo colaborativo, interdisciplinar y multidisciplinar, un cambio definitivo en el quehacer docente, esto requiere el desarrollo de nuevas competencias para los que decidan permanecer en este oficio. Las competencias docentes precisan profesionalización, práctica reflexiva, trabajo en equipo y por proyectos, autonomía y responsabilidad ampliadas, tratamiento de la diversidad, énfasis en los dispositivos y las situaciones de aprendizaje, sensibilidad con el conocimiento, prudencia con los procesos, estamos frente a nuevos escenarios para la función de “enseñar”, lo cual implica un cambio de los roles tradicionales de maestro-alumno, es este un escenario en formación (Rivera, Figueroa y Edel, 2012).

Estos hallazgos dan pauta para que se promueva la cultura de la evaluación de competencias docentes en instituciones o universidades donde todavía se inicia el trabajo educativo bajo el enfoque de competencias. El nuevo paradigma de las competencias, cada época, cada escenario y cada momento histórico generan determinados retos para la educación, retos que se dan por la confluencia de una serie de demandas e intereses implícitos y explícitos de la sociedad: los maestros y las maestras, los directivos de la educación, el sector político, los intelectuales, las empresas y las organizaciones sociales. Dichas demandas se convierten en retos cuando se analizan, se comprenden, se discuten y acuerdan ejes mínimos hacia los cuales orientar los procesos educativos (Tobón, Pimienta y García, 2010a). Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar. Al contrario, las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son: 1) la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas; 2) la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto; y 3) la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos. El enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos. El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes (Tobón, 2006). La Formación Basada en Competencias en la educación superior desde el pensamiento complejo las competencias son procesos complejos de desempeño ante problemas con idoneidad y compromiso ético, y se enmarcan en la formación integral. Esto exige procesos de transformación curricular basados en el direccionamiento estratégico desde la Quinta Disciplina, la organización curricular por módulos y proyectos formativos, y la planeación del aprendizaje por problemas y talleres (Tobón, 2008). ¿Qué son las competencias?, no son un concepto abstracto: se trata de las actuaciones que tienen las personas para resolver problemas integrales del contexto, con ética, idoneidad, apropiación del conocimiento y puesta en acción de las habilidades necesarias, existen como tales desde el surgimiento del ser humano, porque son parte de la naturaleza humana en el marco de la interacción social y el ambiente ecológico (Tobón, Pimienta y García, 2010b). El concepto de competencia hace referencia a un saber hacer de manera eficiente, demostrable mediante desempeños observables y la define como una capacidad para resolver problemas que se aplica de manera flexible y pertinente, adaptándose al contexto y a las demandas que plantean situaciones diversas (Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2011; Barriga y Rigo, 2000). En este mismo tenor, estos autores citan a Mertens (1997) y Barrón (2000) para definir la competencia como el

desempeño que se caracteriza por ciertos aspectos del acercamiento de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado de un contexto dado. Las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que un titulado reunirá para satisfacer las exigencias de su contexto social (Fuentes y Amorós, 2012; Benitone, 2007). La competencia también puede ser entendida como una “actuación idónea que emerge de una tarea concreta, en un contexto con sentido” (Salas, 2014; Bogoya, 2000). La competencia, exige del individuo la suficiente apropiación de un conocimiento para la resolución de problemas con diversas soluciones y de manera pertinente, por ello la competencia se desarrolla en una situación o contexto determinado (Bogoya, 2000). “El concepto de competencia representa una capacidad para movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones (Perrenoud, 2007). Las competencias docentes manifiestan que, en el paradigma de las competencias, el docente se forme en nuevas maneras de mediar la formación y que aplique los procedimientos de apoyo más pertinentes, de acuerdo con las metas educativas, el ciclo vital de sus alumnos y las políticas de educación vigentes. Esto es esencial para elevar el rendimiento académico de los estudiantes y así posibilitar que posean las condiciones indispensables para afrontar los retos del contexto actual y futuro (Tobón, Pimienta y García, 2010c). Las competencias para los docentes son la competencia didáctica, competencia para la orientación educativa; competencia para la investigación educativa; competencia para la comunicación educativa; competencia para la dirección educacional (González y Yuniesky, 2012); Lavigne, Miguel y Fernández, 2003). Para definir las competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI, señalan la doble faceta del profesor como docente e investigador exige una correcta preparación, tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos, como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio (González y Yuniesky, 2012; Muñoz, 2003). Se presenta un modelo estructural de competencias profesionales del profesor (8 dimensiones y 50 indicadores) para contribuir en la dirección del consenso y hacer posible que la relación universidad-sociedad sea realmente productiva y efectiva. Se establecen cuatro competencias específicas: científica, técnica, personal y social (Sarabia, 2004). Para el profesor de agronomía se establecen 4 competencias: pedagógica, investigativa, para la superación y técnica profesional (González y Yuniesky, 2012; Santos, 2005). La competencia docente corresponderá a la parte reglada, normativa y funcional del trabajo académico que le permitirá desempeñarse adecuadamente en el contexto de las prácticas educativas concretas de este campo profesional, esto es, de manera competente o con cierto nivel de competencia (Guzmán y Marín, 2011).

La evaluación de competencias docentes (relevancia y aportaciones)

Como se menciona en una de las líneas de este mismo documento, el paradigma de competencias, solo es un enfoque dentro del campo de la educación que se puede aplicar en cualquier modelo educativo o pedagógico y por lo tanto, dentro del mismo cabe mencionar el término de evaluación de competencias, cuando se refiere a los estudiantes y evaluación de competencias docentes para profesores. Este último vendría siendo un indicador que refleje el desenvolvimiento y desempeño al implementar su práctica educativa.

La evaluación de competencias docentes busca identificar los conocimientos, habilidades, actitudes, valores o en su totalidad el desempeño de este sujeto por la labor que realiza dentro del proceso de enseñanza-“aprendizaje”, con la finalidad de corregir, realimentar y redefinir las estrategias para que mejore la actividad que realiza. Evaluar competencias docentes es consecuencia obligada de adoptar el modelo de enseñanza por competencias que conlleva la incorporación de acciones distintas tanto para los maestros como para los estudiantes, y que efectivamente la evaluación de las competencias docentes puede resultar un elemento muy importante en el desarrollo y puesta a prueba de este modelo (Rueda, 2009b). En el contexto del enfoque por competencias, la evaluación de competencias representa algunas ventajas respecto de las evaluaciones tradicionales ya que permiten la incorporación de un rango mayor de atributos en su descripción, destacan públicamente lo que deben hacer los profesionistas competentes y lo que se espera de ellos, proporcionan metas más claras para los formadores y clarifican las expectativas a los aprendices. Proporcionan bases para elaborar procedimientos más sólidos de

evaluación de las habilidades profesionales y obligan a la clarificación de qué, para qué y cómo se hará la evaluación (Rueda, 2009c; Gonczy, 1994 y Rivera, Bazaldúa, Rovira, Conde y Rodríguez, 2009). Las dimensiones de evaluación del desempeño docente, según las reflexiones formuladas por la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia en el año 2008 se agrupan en cinco dimensiones: a) Dimensión política de la evaluación (la evaluación institucional), b) Dimensión teórica (definir qué es ser un buen docente, su formación disciplinar y pedagógica), c) Dimensión metodológica-procedimental (aplicar la evaluación y analizar los resultados) d) Dimensión de uso (usar cotidianamente la evaluación), e) Dimensión de evaluación de la evaluación (concebir a la evaluación como una actividad profesional y continua), (Rueda, 2010).

¿Por qué es importante evaluar?, la evaluación promueve cambios en los modos en que los alumnos enfocan su aprendizaje, pero también en la manera en que los profesores orientan su enseñanza (Monereo, 2009). En el Enfoque teórico-práctico para llevar a cabo la evaluación de competencias docentes, la evaluación práctica de los profesores se lleva a cabo con diferentes aproximaciones y fundamentaciones, pero es bastante defendida entre los expertos la idea de que no existen un enfoque superior, sino que existen varios con más o menos potencialidad, según las circunstancias concretas de la evaluación de que se trate. De Miguel (1995), tomando las referencias de Marczely (1992) y Dwyer (1994), resume las diversas teorías y/o modelos utilizados en relación con la definición o caracterización del buen profesor en las siguientes: a) Modelo centrado sobre rasgos y profesores (se considera como objeto de evaluación los aspectos cognoscitivos y aptitudinales que se ponen de manifiesto en el ejercicio de la función docente, así como aquellos otros rasgos de carácter actitudinal y de personalidad que se deben exigir a todo profesor), b) Modelo centrado sobre las habilidades (se evalúa el conjunto de habilidades y experiencia, “sabe hacer”), c) Modelo basado en las conductas manifiestas en el aula (la evaluación se debe enfocar a partir de las “conductas” que éste manifiesta en el aula, las relaciones interpersonales), d) Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas (la evaluación se basa en definir el conjunto de tareas que debe desempeñar el profesor dentro y fuera de la institución en relación con los procesos de docencia), e) Modelo centrado sobre resultados (la evaluación se centra en los resultados que obtiene tanto de sus alumnos como de la institución donde trabaja), f) Modelo basado en criterios de profesionalidad (la evaluación se centra en el seguimiento de la conducta propia de un verdadero profesional, valorando no solo la dimensión ética con que afronta su trabajo en el aula sino su propio perfeccionamiento docente y la presentación de servicios a la comunidad). Presentamos la aproximación que ofrecen Schalock y otros (1993), sin duda una de las más completas, quienes partiendo del análisis de productividad y efectividad docente, ofrecen la siguiente categorización: a) Conocimiento docente (se evalúa la preparación en la materia que imparte), se demuestra con el rendimiento, tests, ensayos, entrevistas y otros tipos de pruebas, b) Destrezas docentes (se evalúan los métodos y técnicas didácticas que emplea el profesor), se evalúa observando la conducta en el aula, c) competencia docente (se evalúa el diseño y planificación docente, motivación de los estudiantes, orientación y control del progreso de los estudiantes, trabajo con los colegas, administradores y padres), se evalúa observando a los profesores y a sus alumnos en el contexto escolar y con las entrevistas a colegas, directivos, padres y estudiantes, d) Efectividad docente (se evalúa la contribución del profesor en un contenido específico, en un cierto periodo de tiempo), se evalúa con distintas medidas de aprendizaje, analizando los logros obtenidos, debidamente contextualizado e interpretados, e) Productividad docente (se evalúa la contribución del profesor en los logros obtenidos por los estudiantes en todo el ámbito formativo), se evalúa con distintas medidas de aprendizaje, analizando los logros obtenidos, debidamente contextualizado e interpretados, f) Profesionalidad docente (se evalúa el seguimiento de una conducta propia de un verdadero profesional de la docencia: cumplimiento profesional, trabajo con colegas, directivos, padres, servicios a la comunidad escolar, integración en actividades de perfeccionamiento profesional, autocrítica profesional, etc.), se evalúa a partir de documentos, entrevistas e informes de distintas fuentes (Cerdán y Grañeras, 1999).

Estudios referentes a evaluación por competencias

Un estudio realizado en la Facultad de Medicina de la UNAM, en el ciclo escolar 2010-2012, donde se evaluaron las competencias docentes a profesores de primero y segundo año y a estudiantes de

esa carrera, donde se aplicaron cuestionarios OPINEST, arrojando un promedio general de evaluación de: 8.52 sobre la sumatoria de los aspectos: comunicación, evaluación, aplicación psicopedagógica, disciplinal, humanística y solución de problemas; reflejó que la evaluación docente repercute en la calidad de la enseñanza y en la formación del profesional de la salud, además promueve el perfeccionamiento de la función docente (Gatica, Fernández Limón, 2013).

En una universidad pública de México, con la aplicación de un programa de formación, que permitió participar estrechamente con sus profesores y valorar las orientaciones de prácticas educativas, se consideró que los momentos mejor valorados por los profesores son aquellos que les permitieron reflexionar sobre su práctica docente cotidiana para poder transitar hacia una docencia por competencias (Guzmán, Marín, Zesati y Breach, 2011).

También, en otra investigación de tipo exploratoria de corte cuantitativo que se llevó a cabo en la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato (UVEG) con los Profesores de Tiempo Completo (PTC) de educación media superior, cuyo objetivo fue generar un diagnóstico de las competencias docentes utilizadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje en modalidad virtual, la aplicación de encuestas a los docentes generó un proceso de reflexión y análisis sobre su quehacer cotidiano, identificando de forma individual sus fortalezas y áreas de oportunidad, lo que proporcionó nuevas herramientas para mejorar su desempeño con los estudiantes (Veytia, 2014).

La Educación Basada en Competencias en la Universidad Autónoma de Guerrero

En la Universidad Autónoma de Guerrero, el enfoque de la Educación Basada en Competencias (EBC), se hace presente desde el año 2004 y ello se plantea en el documento Nuevo Modelo Educativo y Académico de la UAG. En el mismo, se da a conocer en el aspecto curricular, la metodología para reformar los planes de estudio, lo que implica promover cambios drásticos, como por ejemplo la actualización del docente, tanto en su campo profesional como en lo pedagógico y con ello la evaluación de su desempeño, etc. Sin embargo, esto no se logró realizar. Hasta mediados del año 2009, algunos planes de estudio de nivel licenciatura se reformaron estructurando una metodología de trabajo igual a la que venían realizando, es decir, no consideraron el enfoque propuesto. Fue a partir del 2011 cuando la universidad puso atención detenidamente al proyecto de introducir el enfoque de competencias y en ese año se iniciaron reformas a algunos planes de estudio, hasta este momento, se cuenta con más del cincuenta por ciento de programas educativos laborando con este plan de trabajo. De manera específica, los trabajos para la certificación en la UAGro inician formalmente en enero de 2011 (Aparicio, Sánchez y Bedolla, 2012). En lo que respecta a evaluar el desempeño del profesor, no se habían realizado estudios al respecto, pero cabe mencionar que entre el periodo febrero-julio de 2015, la Dirección de Docencia (UAGro) realizaba un estudio (en proceso). Aunado a ello, surge la necesidad de realizar el estudio que se presenta. En el año 2013, la UAGro actualizó el modelo educativo 2004 y en su lugar quedó el Modelo Educativo: hacia una educación de calidad con inclusión social (Tabla I), este, sostiene en el punto 2.3 de su marco pedagógico los conceptos fundamentales del constructivismo pedagógico y de la pedagogía basada en competencias desde el paradigma sistémico-complejo, lo que da a comprender que dicho enfoque seguirá vigente por muchos años más. Además, establece en el punto 3.3.2 que el docente universitario es un educador autocrítico, que reflexiona sobre su práctica, comprometido institucional y socialmente, que está en la búsqueda incesante de nuevos conocimientos y permanentemente cuestiona su propio quehacer, para potenciarlo a favor del desarrollo humano, social, cultural, político, técnico y científico de los estudiantes. En el punto 4.4.2, se establece llevar a cabo un diagnóstico sobre las necesidades de formación y capacitación de los docentes, cuyos resultados permitan elaborar un programa de formación que responda a los reales intereses y necesidades de los docentes de reciente ingreso, de los que están en franco desarrollo y de los expertos; es necesario que a la luz de este programa se defina y promueva el desarrollo de las competencias docentes que se requieren, para impulsar una educación centrada en la persona y en el aprendizaje, una educación integral, pertinente, propositiva y contextualizada, tal como lo plantea este Modelo. El actual modelo, ya fundamenta por completo el quehacer docente y la evaluación que se debe hacer para mejorar su práctica.

Tabla I: Ubicación del Modelo Educativo de la UAGro con enfoque de la EBC

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

Fuente: *Elaboración propia. Datos tomados del Modelo Educativo UAGro 2013, Plan Institucional.*

Para evaluar competencias docentes, esta debe ser congruente con el enfoque del constructivismo social y con el de competencias y se concibe como una herramienta esencial para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes. Aparicio, Villaseñor, Casiano, Beltrán, Rodríguez y Bedolla (2012a), manifiestan que para llevar a cabo la evaluación docente en la UAGro, se proponen algunos indicadores, que el comité de diseño curricular debe definir con mayor precisión:

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

De acuerdo a estos indicadores se establecen las competencias necesarias y que son sugeridas al profesor (a) de esta universidad: (Ver Tabla II, columna izquierda).

Tabla II: Competencias docentes y propósitos de la evaluación

<i>Competencias docentes (Aparicio et al, 2012b)</i>	<i>Propósito</i>
a) Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	Identificar el interés del profesor por seguir actualizándose en su campo de formación y pedagógico, así como también en el campo de la investigación para mejorar su quehacer didáctico y promover competencias de calidad en los estudiantes.
b) Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.	Identificar si el docente elabora su programa de unidad de aprendizaje (materia) y secuencia o planeación didáctica. El docente que trabaja en el enfoque de competencias debe contar con la competencia de organizar su trabajo.
c) Planifica los procesos de facilitación del aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y ubica esos procesos en los contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.	Identificar si el docente da seguimiento y cumplimiento al programa de la materia y la planeación didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
d) Lleva a la práctica procesos de aprendizaje de manera efectiva, creativa, innovadora y adecuada a su contexto institucional.	Identificar las estrategias didáctico-pedagógicas que emplea el docente, así como los recursos y materiales didácticos.
e) Evalúa los procesos de aprendizaje con un enfoque formativo.	Identificar si los docentes toman en cuenta el enfoque sugerido para evaluar las competencias de aprendizaje en los estudiantes.
f) Construye ambientes que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo.	Revisar si los docentes realizan su labor educativa en otros espacios (fuera del aula) con sus estudiantes para promover las competencias.

<i>Competencias docentes (Aparicio et al, 2012b)</i>	<i>Propósito</i>
g) Contribuye a la generación de un ambiente que facilita el desarrollo sano e integral de los estudiantes.	Revisar si el docente promueve las actitudes y valores en los estudiantes.
h) Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya a la gestión institucional.	Verifica si el profesor interviene en los asuntos de mejora de la institución donde labora.
i) Comunica eficazmente las ideas.	Verifica la interacción entre los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje.
j) Incorpora los avances tecnológicos a su quehacer y maneja didácticamente las tecnologías de la información y la comunicación.	Verifica que el docente cuente con las competencias de las tecnologías de la comunicación y educación y que las implemente el proceso de aprendizaje con sus estudiantes.

Fuente: Elaboración propia.

Método

La investigación se realizó a través de un enfoque mixto. Los diseños mixtos representan el más alto grado de combinación o integración entre los enfoque cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas, agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques (Hernández, Fernández y Baptista (2003): Pereira, 2011). Se concretó en un estudio de caso por describir hechos concretos. Un caso es un conjunto de hechos que se concentran en un momento o en un individuo dando así una fisonomía específica y que necesita de ser tratada y conocida en todas sus particularidades. Bien puede tratarse de una situación que afecta a una persona, a una familia o a otro grupo primario. Esto no excluye la posibilidad de que hablemos de caso al referirnos a un conglomerado mayor que podría ser un grupo en una oficina, una comunidad y hasta una nación (Smith, 1992). El tiempo para desarrollar este estudio fue del mes de febrero al mes de abril del año 2015. Considerando que la institución donde se realizó la investigación no cuenta por el momento con un programa de evaluación de competencias docentes, la metodología para realizar esta investigación quedó establecida de acuerdo con los siguientes objetivos:

- a) Determinar las condiciones óptimas para realizar el estudio.
- b) Conocer las problemáticas que son más recurrentes en los profesores.
- c) Definir el problema central, con respecto a la evaluación de competencias apoyándose en las preguntas ¿Cuenta el profesor con las competencias que se requieren en el enfoque de Educación Basada en Competencias?, ¿Comprende el enfoque de la EBC?, ¿Ha evaluado alguna vez su desempeño?, ¿Cuáles son las competencias académicas en el área de su formación y pedagógicas?
- d) Recopilar datos del docente, con la finalidad de recabar información importante sobre la formación académica del profesor, dando seguimiento al trabajo que realiza el docente en el aula.

Muestra

Este estudio se realizó en una institución de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), México, específicamente en la Unidad Académica de Sociología, institución ubicada en Acapulco Guerrero. El Anuario Estadístico 2013-2014 de la UAG expone que la planta de académicos en la institución mencionada es de 15 profesores, eligiéndose una muestra de tipo aleatorio consistente de seis profesores debido a que la población de docentes presenta características muy similares.

Instrumentos

Las técnicas para la recolección de información fueron: la encuesta que consistió en una serie de variables de carácter ordinal y de escalas, aplicándoles el respectivo software para depurar ítems o determinar si esos ítems forman o no una escala; la Escala de Likert para identificar actitudes

favorables o no favorables, la rúbrica (mixta) como instrumento de evaluación de competencias; la entrevista a informantes clave y el registro de evidencias mediante la observación participante (Tabla III). Durante el mes de febrero al mes de abril de este año se procedió a realizar visitas in situ a los docentes muestra de este estudio para recabar información importante en esta investigación. Cabe mencionar que para tener información, de los académicos, fue necesario, recabar información de directivos de la institución y estudiantes.

Tabla III: Instrumentos para evaluar competencias docentes, aplicados a docentes, estudiantes y directivos.

<i>Instrumentos aplicados:</i>		
<i>Docentes</i>	<i>Estudiantes</i>	<i>Directivos</i>
a) Encuesta para evaluar la competencia “organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional”.	a) Encuesta para evaluar la competencia “organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional”.	a) Encuesta, que tuvo como finalidad, evaluar la competencia “organiza su formación a lo largo de su trayectoria profesional”.
b) Rubrica para evaluar la competencia “domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo”.	b) Encuesta para evaluar la competencia “planifica los procesos de facilitación del aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y ubica esos procesos en los contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios”.	b) Entrevista, que tuvo como finalidad evaluar la competencia “planifica los procesos de facilitación del aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y ubica esos procesos en los contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios”.
c) Registro de observación para evaluar la competencia “planifica los procesos de facilitación del aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y ubica esos procesos en los contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios”.	c) Escala de actitudes para evaluar la competencia “lleva a la práctica procesos de aprendizaje de manera efectiva, creativa, innovadora y adecuada a su contexto institucional”.	c) Entrevista, que tuvo como finalidad evaluar la competencia “construye ambientes que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo”.
d) Escala de actitudes para evaluar la competencia “lleva a la práctica procesos de aprendizaje de manera efectiva, creativa, innovadora y adecuada a su contexto institucional”.	d) Escala de actitudes para evaluar la competencia “evalúa los procesos de aprendizaje con un enfoque formativo”.	d) Entrevista, que tuvo como finalidad evaluar la competencia “participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya a la gestión institucional”.
e) Entrevista estructurada para evaluar la competencia “evalúa los procesos de aprendizaje con un enfoque formativo”.	e) Escala de actitudes para evaluar la competencia “construye ambientes que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo”.	
f) Entrevista estructurada para evaluar la competencia “construye ambientes que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo”.	f) Escala de actitudes para evaluar la competencia “contribuye a la generación de un ambiente que facilita el desarrollo sano e integral de los estudiantes”.	
g) Escala de actitudes para evaluar la competencia “contribuye a la generación de un ambiente que facilita el desarrollo sano e integral de los estudiantes”.	g) Encuesta para evaluar la competencia “comunica eficazmente las ideas”.	
h) Entrevista estructurada para evaluar la competencia “participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya a la gestión institucional”.	h) Encuesta para evaluar la competencia “incorpora los avances tecnológicos a su quehacer y maneja didácticamente las tecnologías de la información y la comunicación”.	

<i>Instrumentos aplicados:</i>		
<i>Docentes</i>	<i>Estudiantes</i>	<i>Directivos</i>
i) Encuesta para evaluar la competencia “comunica eficazmente las ideas”.		
j) Encuesta para evaluar la competencia “incorpora los avances tecnológicos a su quehacer y maneja didácticamente las tecnologías de la información y la comunicación”.		

Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento

- Se entrevistó al Director de la institución, solicitándole al mismo tiempo de su apoyo para realizar el presente estudio, así como conocer las problemáticas más recurrentes entre los docentes, aterrizando de una forma en la evaluación del desempeño docente.
- Se llevó a cabo una plática informal con los profesores muestra de este estudio, para tener conocimiento y percepción del enfoque de la Educación Basada en Competencias y el desempeño de su actividad docente.
- Se aplicaron en el periodo de febrero al mes de abril encuestas, observaciones, entrevistas, escalas de actitudes, entrevistas a docentes en primer lugar, a estudiantes y directivos.
- Se procesó la información en software estadístico y se analizaron los datos obtenidos de manera cualitativa y cuantitativamente.
- Se evaluaron y describieron los resultados, dándose a conocer los caminos para solucionar la problemática en cuestión.

Los datos cuantitativos como la encuesta fueron procesados en el programa informático IBM SPSS V. 20 (IBM, 2011), la escala de Likert para medir actitudes (Hernández, Fernández y Baptista, 1999), la rúbrica a través de un método integrador el cuantitativo y cualitativo, (Vargas, Tello, Rivera y George, 2011) y las técnicas cualitativas como la entrevista y la observación participante que intentan conseguir un conocimiento y mejora del proceso a través de un proceso analítico que realiza el propio profesor (Tójar, 2001): Mayorga, 2004), la información recabada finalmente fue analizada cualitativamente para llegar a describir los hechos.

Resultados

- Se tuvo apoyo por parte del Subdirector de la institución, desde el primer momento proporcionó su apoyo para que se realizará dicho estudio, ya que comentó, que en la institución la última evaluación docente que se realizó fue hace ocho años y que el programa no estaba enmarcado en el enfoque de competencias. Destacó que los problemas más frecuente que presentan los profesores son que no elaboran sus programas y secuencias didácticas, lo que implica la improvisación de las clases y con ello se comprende que no están laborando bajo el enfoque de competencias.
- Los profesores comentan que si conocen el enfoque implementado en el Modelo Educativo de la institución “Educación Basada en Competencias” y que laboran bajo el mismo, sin embargo se perciben deficiencias, como por ejemplo, no conocen cuales son las competencias docentes que sugiere la universidad para profesores de este nivel.
- Para evaluar las competencias docentes, aparte de la información del profesor, se consideró necesaria la información proporcionada por estudiantes y directivos de la institución, como se muestra en la **Tabla IV**. Los resultados se describen concretizándose en (deficiente, apenas aceptable, bien, muy bien y excelente) y a manera de análisis en la columna de

resultados se concluyó en (nivel normal de desempeño, nivel mínimo de desempeño, nivel muy mínimo de desempeño). Fueron seis competencias docentes las que arrojaron niveles mínimos y el resto pudieron llegar a niveles normales.

Tabla IV: Resultado de la evaluación de competencias docentes

<i>Fechas de datos registrados e instrumentos aplicados.</i>	<i>Competencia docente a evaluar</i>	<i>Indicador de la competencia</i>	<i>Docentes (Evaluación de su desempeño)</i>	<i>Estudiantes (Evaluación del desempeño de su docente)</i>	<i>Directivos (Evaluación del desempeño del académico)</i>	<i>Resultado</i>
Febrero	a) Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	Cursos de actualización: cursos, talleres, diplomados, etc. en los que ha participado el docente e inciden en su desempeño. Formación académica (maestría, doctorado, posdoctorado), Perfil PRODEP, SNI, miembro de un Cuerpo Académico, etc.	Bien	Muy bien	Apenas aceptable	Los resultados obtenidos, reflejan que esta competencia docente se ubica en un nivel normal de desempeño.
Febrero	b) Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.	Presentación del programa de la unidad de aprendizaje (materia) y secuencia o planeación didáctica por parte del profesor.	Apenas aceptable	<i>No se aplicó instrumento, debido a que la información debía ser solo del docente.</i>	<i>No se aplicó instrumento, debido a que la información debía ser solo del docente.</i>	El resultado muestra que esta competencia docente, se ubica en un nivel mínimo de desempeño.
Febrero	c) Planifica los procesos de facilitación del aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y ubica esos procesos en los contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.	Seguimiento del programa de unidad de aprendizaje y la secuencia didáctica.	Apenas aceptable a bien	Bien	Deficiente	Con la información presentada se constata que esta competencia, se ubica en un nivel de desempeño mínimo.
Marzo	d) Lleva a la práctica procesos de aprendizaje de manera efectiva,	Aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje que promuevan aprendizajes significa-	Excelente	Bien	No se aplicó instrumento, debido a que la informa-	Los resultados obtenidos, reflejan que esta competencia docente

BEDOLLA ET AL.: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES

<i>Fechas de datos registrados e instrumentos aplicados.</i>	<i>Competencia docente a evaluar</i>	<i>Indicador de la competencia</i>	<i>Docentes (Evaluación de su desempeño)</i>	<i>Estudiantes (Evaluación del desempeño de su docente)</i>	<i>Directivos (Evaluación del desempeño del académico)</i>	<i>Resultado</i>
	creativa, innovadora y adecuada a su contexto institucional.	tivos y competencias.			ción debía ser solo del docente y estudiante.	se ubica en un nivel normal de desempeño.
Marzo	e) Evalúa los procesos de aprendizaje con un enfoque formativo.	Verifica si comprende el método para evaluar aprendizajes bajo el enfoque socio-constructivista y de competencias. Comprende las formas de evaluación y los momentos (diagnostica, formativa, sumativa), autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación. Aplica los instrumentos (rubricas, escalas estimativas, guía de entrevistas, etc.) para evaluar aprendizajes en los estudiantes. Comprende la realimentación de la evaluación para fortalecer las competencias.	Apenas aceptable	Bien	No se aplicó instrumento, debido a que la información debía ser solo del docente y estudiante.	La información muestra que esta competencia, se ubica en un nivel de desempeño mínimo.
Marzo	f) Construye ambientes que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo.	Complementa la clase presencial con actividades fuera del aula, sea de manera individual o en grupos.	Apenas aceptable	Bien	Deficiente	Con la información presentada se constata que esta competencia, se ubica en un nivel de desempeño mínimo.
Marzo	g) Contribuye a la generación de un ambiente que facilita el desarrollo	Promoción de actitudes y valores.	Excelente	Bien	No se aplicó instrumento, debido a que la informa-	Los resultados obtenidos, reflejan que esta competencia docente

<i>Fechas de datos registrados e instrumentos aplicados.</i>	<i>Competencia docente a evaluar</i>	<i>Indicador de la competencia</i>	<i>Docentes (Evaluación de su desempeño)</i>	<i>Estudiantes (Evaluación del desempeño de su docente)</i>	<i>Directivos (Evaluación del desempeño del académico)</i>	<i>Resultado</i>
	sano e integral de los estudiantes.				ción debía ser solo del docente y estudiante.	se ubica en un nivel normal de desempeño.
Marzo	h) Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya a la gestión institucional.	Verifica la participación comprometida y voluntaria del docente en programas de limpieza, mejoramiento de la infraestructura, etc. en la contribución de proyectos para evaluar la institución, obtener recursos, etc.	Apenas aceptable	No se aplicó instrumento, debido a que la información debía ser solo del docente y Directivo.	Apenas aceptable	Con la información presentada se constata que esta competencia, se ubica en un nivel de desempeño muy mínimo.
Abril	i) Comunica eficazmente las ideas.	Efectividad del lenguaje y la comunicación.	Bien	Bien	No se aplicó instrumento, debido a que la información debía ser solo del docente y estudiante.	Los resultados obtenidos, reflejan que esta competencia docente se ubica en un nivel normal de desempeño
Abril	j) Incorpora los avances tecnológicos a su quehacer y maneja didácticamente las tecnologías de la información y la comunicación.	Uso y pertinencia de las TICS para promover las competencias.	Apenas aceptable	Apenas aceptable	No se aplicó instrumento, debido a que la información debía ser solo del docente y estudiante.	Con la información presentada se constata que esta competencia, se ubica en un nivel de desempeño muy mínimo.

Fuente: *Elaboración propia*

- d) En el punto procedimiento de este documento se menciona la realización de los datos cualitativos y cuantitativos.
- e) Los resultados no son nada alentadores, con el grupo tomado en la institución para este estudio se puede afirmar que los profesores no están desempeñando totalmente su práctica bajo el enfoque de la Educación Basada en Competencias.
- f) No todo lo encontrado en la evaluación fue insatisfactorio, debido a que, algunas competencias ubican al docente en un nivel de desempeño normal, esto puede mejorarse o solucionarse, de igual forma, los errores detectados. Esta medida, depende del mismo

docente, de la escuela en donde labora y la institución a la que pertenecen ambos. La evaluación hace reflexionar y a la vez actuar. Lo indicado sería que tanto la escuela como la UAGro inicien un programa permanente para evaluar las competencias de desempeño del personal académico.

Conclusiones

El trabajo docente tributa en los aprendizajes de los estudiantes, por esta razón se requiere de un docente que cuente no solo con las competencias en su campo disciplinar o formación académica, sino también con las competencias pedagógicas. La Universidad Autónoma de Guerrero, incorporó este enfoque de acuerdo a que varias universidades del mundo lo han implementado y han obtenido buenos resultados. Las exigencias del entorno, el avance de la ciencia y la tecnología, etc. implican que las universidades deben formar profesionistas competentes. Los profesores de la universidad deben ser conscientes y reflexionar sobre su práctica, de tal manera que promuevan un cambio en su transitar por la docencia para que esta sea de calidad. Los resultados del presente estudio, servirán de mucho en la institución donde se realizó y en otras para diseñar las estrategias o acciones para promover las competencias docentes que sugiere el modelo educativo de la universidad y así implementar satisfactoriamente el enfoque de la Educación Basada en Competencias.

Los resultados del presente estudio, servirán de mucho en la institución donde se realizó y en otras para diseñar las estrategias o acciones para promover las competencias docentes que sugiere el modelo educativo de la universidad y así implementar satisfactoriamente el enfoque de la Educación Basada en Competencias. En consecuencia, el docente debe asumir conscientemente un rol que facilite el proceso de aprendizaje, proponiendo y cuidando un encuadre que favorezca un ambiente seguro en que los estudiantes puedan aprender, tomar riesgos, equivocarse extrayendo de sus errores lecciones significativas, apoyándose mutuamente, establecer relaciones positivas y de confianza creando relaciones significativas y colaborativas. Es necesario destacar que el desarrollo de las competencias se concreta en el aula o fuera de ella, ya que formar con un enfoque en competencias significa crear experiencias de aprendizaje para que los estudiantes adquieran la capacidad de movilizar, de forma integral, recursos que se consideran indispensables para saber resolver problemas en diversas situaciones o contextos.

REFERENCIAS

- Aparicio, J. L.; Villaseñor, A.; Casiano, I.; Beltrán, J.; Rodríguez, C.; Bedolla, R. *et al.* (2012). *Diseño, evaluación, y actualización de planes de estudio de licenciatura (En el marco del Modelo Educativo y Académico de la UAG)*. México: UAGro.p.p. 68-69, 108.
- Aparicio, J., Esquivel, E. y Bedolla, R. (2012). *Experiencia en el diseño, evaluación y actualización de planes de estudio de nivel licenciatura de la UAG. Tercer Encuentro Internacional Educativo. Gestión del Currículo por Competencias*. Aguas Calientes, México. p.543.
- Área de Información Estadística de la Universidad Autónoma de Guerrero (2013-2014), Unidades Académicas y Programas Educativos. Recuperado de: <http://estadistica.uagro.mx/?q=node/33>
- Cerdán, J. y Grañeras, M. (1999). *La investigación sobre profesorado (II) 1993-1997*. (pp. 341-342).Madrid, España: CIDE.
- Fuentes, R. y Amorós, L. (2012). *Evaluación de competencias: Un ejemplo en posgrado*. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC), 5(1), 1-22.
- Gatica, F., Fernández, F. y Limón, D. (2013). *Evaluación de las competencias docentes mediante opinión del estudiante en la Facultad de Medicina, UNAM*. México: V Congreso Internacional de Educación. Inclusión, colaboración y trasdisciplinariedad como potenciadores de saberes. Recuperado de <http://fch.mx1.uabc.mx/eventos/me5cie/cd/40160.PDF>
- González, M. y Álvarez, Y. (2012). *La formación de competencias profesionales del profesor: las competencias investigativas*. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC), 5(1), 1-19.
- Guzmán, I. y Marín, R. (2011). *La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del profesorado, 14,156.
- Guzmán, I., Marín, R., Zesati, G. I. y Breach, R. M. (2011). *Desarrollar y evaluar competencias docentes: estrategias para una práctica reflexiva*. Revista Voces y silencios, 3, 37.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1999). *Metodología de la Investigación*. (pp. 255-263). México: Mc Graw Hill.
- Ibáñez, H. G. (2010). *Una educación basada en competencias*. Revista Electrónica de Educación Sinéctica. 35(1).
- IBM Corp. (2011). *IBM SPSS Statistics for Windows, Versión 20.0*. Armonk, Estados Unidos: IBM Corp.
- Irigoyen, J., Jiménez, M. y Acuña, K. (2011). *Competencias y Educación Superior*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 16(48), 243-266.
- Mayorga, M. J. (2004). *La entrevista cualitativa como técnica de la evaluación de la docencia universitaria*. Revista Relieve, 10, 25.
- Monereo, C. (2009). *Repensar la evaluación para cambiar la enseñanza*. España: Graó.
- Murder, M., Weigel, T. y Collings, K. (2007). *El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico*. Journal of Vocational Education & Training, 59(1), 67-88. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART6.pdf>
- Ortiz, O. A. (2009). *Pedagogía y docencia universitaria. Hacia una didáctica de la Educación Superior*. Tomo (1). Cuba: CEPEDID
- Pereira, Z. (2011). *Los diseños de método mixto en educación: una experiencia concreta*. Revista Educare, 15,17.
- Rivera, L., Figueroa, S. y Edel, R. (2012). *Competencias docentes, un reto para el nivel medio superior de México*. Primer Congreso Internacional de Transformación Educativa. Recuperado de: <http://www.transformacion-educativa.com/congreso/ponencias/030-competencias-docentes.html>
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista redie, 11(2), 1-16.
- (2010). *Reflexiones generales a considerar en el diseño y puesta en operación de programas de evaluación de la docencia*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 3(1), 1-7.

- Salas, W. (2014). *Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano*. Revista Iberoamericana de Educación. 1-11. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1036Salas.PDF>
- Smith, M. (1992). *Estudio de Caso: Una opción para el trabajo social*. Revista de Ciencias Sociales. 56, 40.
- Tobón, S. (2006). *Aspectos Básicos de la Educación Basada en Competencias*. Talca: Proyecto Mesesup. Recuperado de: http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/aspectos_basicos_formacion_basada_competencias.pdf
- (2008). *La Formación Basada en Competencias en la Educación Superior: El enfoque complejo*. Revista Youblisher, 1-1. Recuperado de: <http://www.youblisher.com/p/192708-revista/>
- , Pimienta, J. y García, J. (2010). *Secuencias Didácticas: Aprendizaje y Evaluación de Competencias*. México: Pearson Education.
- Universidad Virtual del Estado de Guanajuato. *Revista Mexicana de Bachillerato a Distancia*, 12, 1. UAGro. (2004). *Modelo Educativo y Académico de la UAG, México*. Gaceta Universitaria. Chilpancingo, México: UAGro.
- (2013-2014). *Área de Información Estadística, Unidades Académicas y Programas Educativos*. Disponible en: <http://estadistica.uagro.mx/?q=node/33>
- (2013). *Modelo Educativo: Hacia una educación de calidad con inclusión social*. Chilpancingo, México: UAGro.
- Vargas, E. A., Tello, M. A., Rivera y George, C. E. (2011). *Catálogo de rubricas para la evaluación del aprendizaje*. (pp. 2-3). México: Centro Universitario de Desarrollo Intelectual. Recuperado de: http://evirtual.uaslp.mx/FCQ/estrategias/Material%20de%20Apoyo/cat_rubrica.pdf
- Veytia, M. G. (2014). *Competencias docentes en educación media superior: el caso de la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato*. México.

SOBRE LOS AUTORES

Ramón Bedolla Solano: Licenciado en Educación Media en Área de Inglés, Maestría y Doctorado en Ciencias de la Educación por la Escuela Normal Justo Sierra de Acapulco, cuenta también con formación de Lic. En Turismo y Doctor en Desarrollo Regional por la Universidad Autónoma de Guerrero, México. Es Profesor-Investigador en la Universidad donde realizó sus estudios, y labora en las unidades académicas de Sociología y Desarrollo Regional, impartiendo cátedras relacionadas con el campo educativo. El Dr. Bedolla, es Candidato a Investigador Nacional (CONACYT-SNI), es Miembro del Padrón Estatal de Investigadores e Integrante de la Comisión Técnica del Área de Educación del Consejo de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Guerrero, también cuenta con el Reconocimiento a Perfil Deseable (PROdep-SEP) y es Coordinador del Cuerpo Académico Educación y Sustentabilidad de Nivel en Consolidación, reconocido oficialmente ante la Secretaría de Educación Pública (SEP) en México. En el campo de la investigación, labora la línea, “Educación para el Desarrollo Sostenible”. Cuenta con artículos publicados en revistas arbitradas e indexadas, es autor de libros publicados en la red, cuenta también con participación en congresos, foros, semanas de ciencia, en proyectos de investigación, entre otros.

Adriana Miranda Esteban: Licenciada en Psicología, tiene una Maestría en Ciencias: Área Educación Superior, cursa un Doctorado en Ciencias Ambientales que está incorporado al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC-CONACYT), todos sus estudios son por la Universidad Autónoma de Guerrero, en 2011 fue docente-facilitador en el Programa de educación Superior Abierta y a Distancia (ESAD) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en 2012-2013, fue docente invitado en el Programa Educativo de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Guerrero. Ha sido participante en proyectos de investigación e informes técnicos, cuenta con publicaciones en revistas científicas electrónicas, también ha participado como ponente en foros y congresos. La línea de investigación que desarrolla es “Educación para el Desarrollo Sostenible”.

Juan José Bedolla Solano: Doctor en Desarrollo Regional por la Unidad de Ciencias de Desarrollo Regional de la Universidad Autónoma de Guerrero, una maestría en Administración por la Unidad de Estudios de Posgrado e Investigación de la Universidad Autónoma de Guerrero y la licenciatura de Ingeniero en Sistemas Computacionales por el Instituto Tecnológico de Acapulco. Es profesor investigador en el Instituto Tecnológico de Acapulco, inició sus labores como docente desde 1998, en donde le fueron otorgados los nombramientos de Jefe de Recursos Humanos en el periodo de noviembre de 2007 a noviembre de 2012, y Subdirector de Servicios Administrativos de noviembre de 2012 a julio de 2015 por el Tecnológico Nacional de México. También fue miembro de la Comisión Dictaminadora Docente, formó parte del Sistemas de Gestión Ambiental y el Sistema de Gestión de la Calidad de la misma institución. Ha participado en diversos proyectos de investigación colaborando con el Cuerpo Académico: Innovación Tecnológica en el Desarrollo Regional del Instituto Tecnológico de Acapulco y el Cuerpo Académico: Educación y Sustentabilidad de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. Sus áreas de interés son: Desarrollo Regional, Desarrollo Sustentable e Innovación Tecnológica en el Desarrollo Regional. El Dr. Bedolla ha participado en diversos congresos Nacionales e Internacionales como AMECIDER, RIEI entre otros; en eventos de Innovación Tecnológica del TecNM y ha publicado artículos en diferentes congresos y revistas relacionados con sus áreas de interés.

Oscar Sánchez Adame: Químico Biólogo Parasitólogo. Diplomado en Investigación en Epidemiología Clínica, en la Universidad Autónoma de Guerrero. Maestría en Salud Pública por el Instituto Nacional de Salud Pública. Doctorado en Desarrollo Regional en la Unidad de Ciencias en Desarrollo Regional de la Universidad Autónoma de Guerrero. Curso de Organización de los sistemas de salud, Gerencia en los Servicios de Salud, Planeación y evaluación en Salud, Planificación en los servicios de salud a Epidemiología y control de las enfermedades crónica en el mismo INSP. Cursos sobre competencias profesionales del Médico General, Diseño Curricular por competencias, formación docente para el diseño de un currículo por competencias. Curso sobre Investigación educativa en Reunión Nacional de la Asociación Mexicana de Escuelas y Facultades de Medicina-UNAM: Curso tutorías en la educación superior por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Encuentro regional de Tutorías de la región Centro Sur de ANUIES.

Benjamín Castillo Elías: Doctor en Ciencias Ambientales. Reconocimientos: CVU CONACyT No. 241030; Perfil PRODEP: UAGRO-PTC-054; Integrante del Sistema Estatal de Investigadores del COCYTIEG; Integrante del Comité Técnico de Medio Ambiente y Recursos Naturales por el COCYTIEG; Secretario del Cuerpo Académico: Educación y Sustentabilidad CA-UAGRO-CA-185 (En consolidación). Evaluador de revistas: Integrante del Comité Evaluador de la Revista Ciencias Marinas y Costeras Escuela Ciencias Biológicas, Universidad Nacional, Costa Rica ISSN: 1659-455X Latindex-Directorio. Evaluador de la revista Foro de Estudios sobre Guerrero ISSN: 2007-882X Latindex-Directorio. Líneas de investigación: Educación para el Desarrollo Sostenible; Manejo y conservación de ecosistemas de manglar; Manejo integral de residuos sólidos.

Herlinda Gervacio Jiménez: Doctora en Ciencias Ambientales; Especialidad en Educación Media Superior en Competencias Docentes por la Universidad Pedagógica Nacional (UPN); Certificada por ANUIES/SEP en el proceso de Certificación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior (CERTIDEMS). Facilitadora del Programa de Formación Docente en Educación Media Superior (PROFORDEMS) en la UAGro. Colaboradora del Cuerpo Académico: Educación y Sustentabilidad CA-UAGRO-CA-185 (En consolidación). Líneas de Investigación: Educación Ambiental y Transdisciplinaridad; Manejo de residuos sólidos Urbanos.

Domingo Bedolla Solano: Contador Público y Maestro en Administración por la Universidad Autónoma de Guerrero, México. Ha sido profesor invitado en la universidad donde realizó sus estudios. Cuenta con artículos en revistas arbitradas, participación en proyectos de investigación y congresos internacionales.