

SEP

Tecnológico Nacional de México

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TIJUANA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E
INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**



**“DISEÑO Y PROPUESTA DE MODELO DE EVALUACIÓN
DOCENTE”**

CASO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TIJUANA

**TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:
CÉSAR FABRICIO ORNELAS LEÓN**

**DIRECTOR DE TESIS:
DR. RODOLFO MARTÍNEZ GUTIÉRREZ**

Tijuana, Baja California

Mayo de 2021

Dedicatorias

A la memoria de mis padres Leovigilda y Pedro por todo su amor y enseñanzas que me han acompañado durante toda mi vida.

A Marcos Daniel, Nayely Gissell y Alma Libertad por ser para mí como unos hijos, por compartir su cariño y apoyo durante muchos años.

Agradecimientos

A la Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT) por el apoyo y facilidades para realizar mis estudios de maestría.

A mis profesores de maestría por guiarnos en este proceso, por su generosidad al compartir su experiencia y conocimientos.

A mis compañeros de grupo por emprender este camino juntos, por hacer más llevadero el proceso y por compartir sus conocimientos y experiencia en las clases y tareas.

A Lina Alejandra por su apoyo y dedicación invaluable en el trabajo de campo, en la captura y tabulación de la información recabada en el estudio de caso de esta tesis.

Resumen de la Tesis

En este trabajo de tesis se aborda el tema del procedimiento de evaluación del desempeño de los profesores que dan clases en la Universidad Tecnológica de Tijuana. En este procedimiento no se contaba con una retroalimentación por parte de los alumnos en relación al instrumento de evaluación, así como tampoco la información relacionada con las acciones tomadas por la Secretaría Académica de la universidad en todos los periodos de evaluación.

Por lo anterior, primeramente, se buscó información de los procesos de evaluación docente en diferentes partes del mundo, así como específicamente México. Para el caso en particular de la Universidad Tecnológica de Tijuana, se analizó los instrumentos de evaluación docente a partir de 2005, por otro lado, se acotó el análisis de los resultados de 2016 a 2020, así como las acciones implementadas por la Secretaría Académica con los docentes que han obtenido resultados por debajo de los 80 puntos en la evaluación.

Para este estudio se aplicó una encuesta a una muestra de alumnos, para conocer los aspectos que toman en cuenta al momento de evaluar a sus profesores, así como también las acciones de mejora implementadas por los propios docentes y que más les gustaría que considerada el instrumento de evaluación docente. También se solicitó a la Secretaría Académica información de las acciones implementadas para atender los bajos resultados, encontrando que de algunos cuatrimestres no se tiene información.

Con los resultados de la encuesta y de las acciones de mejora implementadas por la Secretaría Académica, se le propone a la Universidad una actualización del procedimiento de evaluación al desempeño de profesores y tutores, el cual considera fortalecer el desarrollo de los profesores y dar a conocer a los alumnos los resultados.

Asbtract

This thesis work addresses the issue of the performance evaluation procedure of teachers who teach at the Technological University of Tijuana. In this procedure, there was no feedback from the students in relation to the evaluation instrument, as well as the information related to the actions taken by the Academic Secretary of the university in all the evaluation periods.

Therefore, firstly, information was sought from teacher evaluation processes in different parts of the world, as well as specifically Mexico. For the particular case of the Technological University of Tijuana, the teaching evaluation instruments from 2005 were analyzed, on the other hand, the analysis of the results from 2016 to 2020, as well as the actions implemented by the Academic Secretariat with teachers who have obtained results below 80 points in the evaluation.

For this study, a survey was applied to a sample of students, to know the aspects that they take into account when evaluating their teachers, as well as the improvement actions implemented by the teachers themselves and what they would most like to consider the instrument teacher evaluation. Information was also requested from the Academic Secretariat on the actions implemented to address the low results, finding that for some four-month periods there is no information.

With the results of the survey and the improvement actions implemented by the Academic Secretariat, is proposed to the University update the procedure for evaluating the performance of teachers and tutors, which considers strengthening the development of teachers and making known students the results.

Índice

Capítulo 1 Planteamiento de la investigación	
1.1 Antecedentes de la investigación.	1
1.2 Planteamiento del problema	7
1.2.1 Definición del problema	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.1.1 Objetivos específicos	13
1.4 Preguntas de investigación	14
1.5 Formulación de hipótesis	14
1.6 Definición de variables	14
1.6.1 Modelo Conceptual	16
1.7 Justificación	17
1.8 Delimitación del estudio	17
1.9 Limitación del estudio	18
Capítulo II: Fundamento Teórico	
2.1 Marco Teórico	23
2.1.1 Modelos de evaluación docente	24
2.1.1.1 Modelo centrado en el perfil del maestro	25
2.1.1.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos	25
2.1.1.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula	25
2.1.1.4 Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión acción	25
2.1.1.5 Modelo basado en la opinión de los alumnos	26
2.1.1.6 Modelo de evaluación a través de pares	27
2.1.1.7 Modelo de autoevaluación	28
2.1.1.8 Modelo de evaluación a través de portafolio	29
2.1.1.9 Modelo basado en competencias	30
2.1.1.10 Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas	31
2.1.2 Evaluación docente	31
2.1.3 Atención a los resultados de la evaluación	34
2.2 Marco Referencial	35

2.2.1 Experiencias de evaluación docente	35
2.2.2 De los modelos de evaluación docente	38
2.2.3 Atención a resultados de la evaluación docente	40
2.3 Marco Legal	43
Capítulo III: Metodología	
3.1 Diseño de la investigación	47
3.2 Sujeto de Estudio	48
3.3 Universo	49
3.3.1 Análisis para la determinación de la muestra	49
3.3.2 Selección de la muestra	49
3.4 Métodos y técnicas de recolección de datos.	50
3.5 Diseño de instrumento	51
3.6 Recolección de datos.	54
3.6.1 Tabulación	54
3.7 Estadística descriptiva	60
Capítulo IV Resultados de la aplicación del instrumento	
4.1 Análisis de resultados	64
4.2 Análisis e interpretación de los resultados	66
4.3 Validación de la situación problemática y/o resultados extraordinarios.	70
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones	
5.1 Conclusiones	73
5.2 Propuesta	73
5.3 Recomendaciones	76
5.3.1 Recomendaciones para la organización	76
5.3.2 Recomendaciones para investigaciones futuras	77
Bibliografía	78
Glosario	82
Anexo 1	83
Apéndice	89

Índice de cuadros

Cuadro 1.1 Comparativo de aspectos a evaluar	8
Cuadro 1.2 Comparativo de número de preguntas	9
Cuadro 1.3 Docentes con evaluación por debajo de 80 puntos	10
Cuadro 1.4 Acciones tomadas por Secretaría Académica	11
Cuadro 3.1 Cronograma de actividades	48
Cuadro 3.2 Determinación de la muestra	50
Cuadro 3.3 Concentrado de resultados de la encuesta	55
Cuadro 4.1 Comparativo de resultados en evaluación docente de los que tomaron el curso	68
Cuadro 4.2 Comparativo de resultados en evaluación docente de los que no tomaron el curso	70

Índice de gráficas

Gráfica 3.1 ¿Algún docente ha tratado los resultados de su evaluación con ustedes los alumnos, para implementar acciones de mejora?	56
Gráfica 3.2 ¿Algún docente ha tratado los resultados de su evaluación con ustedes los alumnos, para implementar acciones de mejora?	57
Gráfica 3.3 ¿Qué les gustaría que incluyera el instrumento de la evaluación docente?	58
Gráfica 3.4 Género de Alumnos Encuestados	59
Gráfica 3.5 Nivel en que estudian	59
Gráfica 3.6 Dirección de Carrera en que estudian	60
Gráfica 3.7 Pareto de mejora en acciones de los docentes	61

Índice de figuras

Figura 1 Modelo Conceptual	17
----------------------------------	----

Introducción

La evaluación docente es un tema muy importante en diferentes países del mundo, el cual al paso del tiempo ha evolucionado, tal y como lo vimos en diversos estudios consultados para este trabajo de tesis. Siendo también México uno de los países que la ha implementado, sin embargo, se ha tornado en un asunto político para los profesores del nivel de educación básica. Pero el tema que nos concierne en este trabajo es el procedimiento de evaluación al desempeño docente en la Universidad Tecnológica de Tijuana.

En este estudio primeramente en el capítulo I se analizan los antecedentes de la investigación, el planteamiento y definición del problema, se menciona el objetivo general y los específicos, se define la hipótesis, la justificación de la investigación, así como la delimitación y limitación de este estudio.

Mientras que en el capítulo II se analiza el marco teórico en cual se presenta el estado del arte y al marco referencial haciendo referencia a estudios del tema de la evaluación docente.

En el capítulo III se presenta el diseño de la investigación, su alcance y cómo se desarrollará. También se describen las etapas en que se estará desarrollando, se plantea el sujeto y el objeto de estudio, el universo que se estará analizando, la determinación de la muestra y los instrumentos para la captación de datos.

En el capítulo IV se describen y analizan los resultados de las encuestas aplicadas a los alumnos para conocer su opinión del proceso de evaluación del desempeño de sus docentes.

Para finalizar en el capítulo V se dan recomendaciones a la organización que en este caso es la Universidad Tecnológica de Tijuana para que mejore el procedimiento de evaluación del desempeño de sus profesores y tutores, tomando en cuenta los hallazgos en las encuestas realizadas entre los alumnos.

Capítulo 1 Planteamiento de la investigación

En este capítulo se analizan los antecedentes de la investigación, el planteamiento y definición del problema, se plantean el objetivo general y los específicos, se define la hipótesis, la justificación de la investigación, así como la delimitación y limitación de este estudio.

1.1 Antecedentes de la investigación.

La evaluación docente de acuerdo al Instituto Nacional de Evaluación Educativa es:

“la acción de emitir juicios de valor que resultan de comparar los resultados de una medición u observación de componentes, procesos o resultados del *Sistema Educativo Nacional* con un referente previamente establecido y es una herramienta para la mejora educativa que debe retroalimentar tanto a los sujetos evaluados como a las instituciones, los sistemas y subsistemas que la gestionan aportando elementos para saber lo que debe hacerse para atender las causas de las brechas en la atención educativa y en los resultados del Sistema Educativo Nacional” (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2015).

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su publicación *Teacher Evaluation A Conceptual Framework and Examples of Country Practices* (OCDE, 2009), menciona que una de las formas de mejorar los estándares de la educación es por medio de la evaluación, así como la eficiencia y equidad de las escuelas depende en gran medida de que los profesores, cuenten con la capacidad, recursos e incentivos necesarios para que estos desempeñen mejor su trabajo. Para ello se requiere monitorear y evaluar el trabajo de estos, con lo cual mejorará la efectividad de la enseñanza en las escuelas. Se deben de conocer las fortalezas y las áreas de oportunidad de los docentes, para lograr un mejor desarrollo de su actividad, con lo cual se atienda lo más importante que es mejorar la educación de los países.

De acuerdo a la Política Nacional de Evaluación de la Educación (2015), los procesos de evaluación docente surgen en América Latina a finales de los años ochenta, mediante la creación de los Sistemas Nacionales de Evaluación Educativa, que se han constituido en distintos países latinoamericanos como ejes fundamentales de transformación de los sistemas educativos. Siendo Brasil y Chile

los primeros países en adoptar este sistema en 1988, mientras que en Honduras se implementó en 1990, en Colombia en 1991, en la República Dominicana en 1992, en el año 1993 en Argentina y en el Salvador, en México en el año 1994, en Costa Rica, Paraguay y Venezuela en 1995, mientras que en Bolivia se inició en 1996.

Durante los primeros años del siglo XXI en varios países se iniciaron evaluaciones del aprendizaje de los alumnos, también incorporaron la evaluación externa del desempeño docente con repercusiones en el escalafón docente o en el salario. Éste fue el caso de Argentina, Colombia, Costa Rica, Cuba, Bolivia, México, Uruguay y República Dominicana. En Paraguay, Guatemala y Brasil no existía un marco legal que regulará la aplicación de la evaluación docente. En Perú, por su parte, aunque existía una norma jurídica, ésta no tenía efectos vinculatorios (2015). Sin embargo, casi todas las experiencias latinoamericanas en materia de evaluación han orientado sus esfuerzos a la medición del logro educativo de sus estudiantes, y en menor medida hacia la evaluación del desempeño docente y directivo, así como de los centros escolares.

El sistema de evaluación de la educación en México con la reforma de la Ley Federal de Educación de 1973, se ve la necesidad de contar con información para medir los resultados. Con lo cual se crean estadísticas y un catálogo a nivel nacional de escuelas. Se presentan algunas evaluaciones muestrales del nivel de educación básica en los años setenta. En 1985, la Secretaría de Educación Pública (SEP) informó que se habían creado y desarrollado el modelo conceptual y la metodología para la puesta en práctica del Sistema Nacional de Evaluación (SNE), mediante el cual se dio seguimiento a la ejecución de las principales líneas de evaluación educativa (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2015). En los años noventa se implementan acciones de evaluación, pero que sus resultados fueron aprovechados en forma muy limitada. En 1993 se reformaron el artículo 3ro. constitucional y la Ley General de Educación (LGE). En esta modificación se determinó que la evaluación educativa debía ser sistemática y permanente;

contribuir a la toma de decisiones por parte de las autoridades educativas de acuerdo al INEE (2015).

En los años de 1995 al 2000 se pone en marcha el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, el cual media resultados por medio de varios indicadores. Para ello se apoyó a los gobiernos estatales en la aplicación de la Evaluación del Programa de Carrera Magisterial. Para 1996 se fortaleció la capacitación a los evaluadores que participan en los estados, así mismo se formaron los sistemas estatales de evaluación educativa.

Como parte del Programa Nacional de Educación 2001-2006 (PRONAE) se crea el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), que en su decreto de creación publicado el 16 de mayo de 2002 en el Diario Oficial de la Federación, se estableció junto con la SEP, atendería una política nacional de evaluación que contribuye a elevar la calidad de la educación. Surgen con esto los Exámenes de la Calidad y el Logro Educativo (EXCALE) y de la prueba de la Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares (ENLACE) de español a estudiantes de educación básica. También el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) de la OCDE.

En la reforma educativa de 2013 se estableció que le corresponde al INEE, diseñar y realizar mediciones y evaluaciones de los diversos componentes, procesos y resultados del SNE con respecto a los atributos de educandos, docentes y autoridades escolares, así como de las características de instituciones, políticas y programas educativos (Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2017).

En el Plan Nacional de Desarrollo 2012-2018 (2013) se estableció en la Meta Nacional III México con Educación de Calidad, en su objetivo 3.1 Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad, en la estrategia 3.1.1 Establecer un sistema de profesionalización docente que promueva la formación, selección, actualización y evaluación del personal docente y de apoyo técnico-

pedagógico. Así mismo, en la Estrategia II Gobierno Cercano y Moderno, se establece la Línea de Acción “Avanzar en la conformación de un Sistema Integral de Evaluación, equitativo, amplio y adecuado a las necesidades y contextos regionales del país”.

Con el cambio en 2018 de gobierno a nivel federal, en su Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (2019) no se hace referencia a la evaluación docente, sin embargo, uno de las promesas de campaña del actual gobierno fue eliminar la reforma educativa de 2013, con lo cual también desaparece el INEE y en su lugar se crea el Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación, el cual de acuerdo al Decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 15 de mayo de 2019 (2019) por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3o., 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa, en el artículo IX será coordinado por un organismo público descentralizado, con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, con personalidad jurídica y patrimonio propios, no sectorizado. Que en su inciso c) Establecer los criterios que deben cumplir las instancias evaluadoras para los procesos valorativos, cualitativos, continuos y formativos de la mejora continua de la educación.

En el transitorio segundo de este decreto, se establece que (2019)

“Hasta en tanto el Congreso de la Unión expida la ley en materia del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, queda suspendida cualquier evaluación y permanecerán vigentes las disposiciones que facultan a la actual Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente de la Secretaría de Educación Pública, para proveer las medidas necesarias y dar cumplimiento a los procesos derivados del Servicio Profesional Docente”.

También con la aplicación de este Decreto se respetarán los derechos adquiridos de las maestras y los maestros, los cuales no podrán ser restringidos o afectados de manera retroactiva con las disposiciones de nueva creación. Y en el

transitorio tercero, dice que quedan sin efectos los actos referidos a la aplicación de la Ley General del Servicio Profesional Docente que afectaron la permanencia de las maestras y los maestros en el servicio.

Mientras que en el transitorio cuarto, dice que a partir de la entrada en vigor de este Decreto se abroga la *Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación*, se derogan todas las disposiciones contenidas en las leyes secundarias y quedan sin efectos los reglamentos, acuerdos y disposiciones de carácter general contrarias a este Decreto.

Las reformas en materia de educación tanto de 2013, como de 2019 su alcance es para el nivel básico, es decir preescolar, de primaria y secundaria. Mientras que en el nivel medio superior y superior existen sistemas de evaluación específicos para cada institución.

Para el caso de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas en el documento de las “Políticas para la operación, desarrollo y consolidación del subsistema de universidad tecnológicas 2002” (2002), se menciona en su punto 73: Establecer un sistema de evaluación del desempeño de los profesores que permita el reconocimiento a la labor académica, esta tarea se llevará a cabo mediante el uso de un instrumento común a todas las Universidades Tecnológica desarrollado interna o externamente.

De acuerdo a *The Global Competitiveness Report 2019* (2019) elaborado por el Foro Económico Mundial, México se encuentra en el lugar 48 de los 141 países que fueron evaluados en este estudio. Mientras que en la categoría de habilidades se encuentra en el lugar 89. En el indicador de años promedio de educación que han recibido las personas de 25 años de edad o más en el lugar 84 con 8.6 años de escolaridad. En el de entrenamiento vocacional está en el lugar 62; en competencias de los graduados se encuentra en el lugar 70. En la relación número de profesores por número de alumnos en educación primaria, está en el lugar 98 con 26.6 alumnos por profesor; en publicaciones científicas México se encuentra en el lugar 35; en

aplicación de patentes en el lugar 59; en gasto en investigación y desarrollo se encuentra en el lugar 64; en calidad de las instituciones de investigación en el lugar 22.

Debido al cambio de gobierno del estado, se mencionan los planes estatales de desarrollo existentes durante el periodo de la investigación En el Plan Estatal de Desarrollo de Baja California 2013-2019 (2016) en su eje de “Desarrollo Educación para la Vida”, en el tema 4.3 Educación Superior, está la estrategia 4.3.2.4 que dice: “Fortalecer acciones de evaluación educativa para mejorar la formación, selección y el perfil de egreso del alumno, así como el desempeño docente”. Mientras que en el Plan Estatal de Desarrollo de Baja California 2020-2024 (2020) en su política pública 1 Bienestar Social en su apartado 1.4 Educación se cuenta con el eje 1.4.14 Formación, profesionalización y actualización docente en educación superior, el cual en su estrategia 1. Fortalecer los programas de formación académica para docentes de educación superior, para asegurar la excelencia educativa en el nivel superior, cuenta con la línea de acción: 1.2 Fortalecer la formación, profesionalización y actualización docente del subsistema de universidades tecnológicas y politécnicas.

En la Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT), la evaluación al desempeño docente es coordinada por la Dirección de Planeación y Evaluación, para lo cual se aplica el Procedimiento de Evaluación de Profesores y Tutores (P-PE-01), el cual está en el Sistema de Gestión de Calidad (2018) de esta institución educativa y es realizada cada cuatrimestre por los alumnos, ya que esta es la retroalimentación del alumno se otorga de acuerdo a los procedimientos Auditorías de Servicio (P-SC-06), Atención a Clientes (P-PE-03) y Evaluación al Desempeño de Profesores (P-PE-01) y los directores de carrera (Universidad Tecnológica de Tijuana, 2018), así como también por el Jefe del Departamento de Internacionalización e Idiomas en el caso de los docentes de inglés y el Coordinador de la Unidad Académica Enseñada a los docentes adscritos a dicho campus.

1.2 Planteamiento del problema

En México el INEE aplicó la Evaluación del Desempeño, la cual consistió en evaluar a docentes de diferentes partes del país, de acuerdo al portal de la Subsecretaría de Educación Básica (Subsecretaría de Educación Básica) con el apoyo de 500 aplicadores revisores profesionales del (Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior) CENEVAL, de acuerdo a los lineamientos del INEE, y posteriormente, los exámenes fueron calificados por los evaluadores. Éstos fueron 2 mil 196 docentes en servicio, jubilados o servidores públicos que fueron capacitados y certificados por el INEE y, en el caso de los docentes en activo, presentaron y aprobaron la propia evaluación al desempeño.

Todos los evaluadores tuvieron que acreditar estudios de nivel superior, no ocupar algún cargo o representación sindical, y no haber incurrido en alguna falta grave en el cumplimiento de sus tareas, y en aquellos casos en los que hubo divergencias importantes entre las dos calificaciones, el examen fue revisado una tercera vez por otro evaluador para determinar la calificación final. Por tratarse de la primera vez que se realiza esta prueba, se seleccionaron los maestros participantes de acuerdo a los siguientes criterios: contar con nombramiento definitivo en la plaza que ocupe; tener una antigüedad en el servicio de entre 6 y 20 años, y estar adscrito y prestar sus servicios en escuelas ubicadas en localidades con una población igual o mayor a 100 mil habitantes.

La Universidad Tecnológica de Tijuana inició actividades en 1998 ofertando 4 programas educativos del nivel de Técnico Superior Universitario (TSU) y una matrícula inicial de 146 alumnos. Y en atención a las Políticas para la Operación, Desarrollo y Consolidación del Subsistema de Universidades Tecnológicas 2002 (2002) que en su punto 73 dice: “Establecer un sistema de evaluación del desempeño de los profesores que permita el reconocimiento a la labor académica, esta tarea se llevará a cabo mediante el uso de un instrumento común a todas las universidades Tecnológicas desarrollado interna o externamente”. En esta

universidad la evaluación docente se institucionalizó a partir del año 2000 en forma cuatrimestral.

En la Universidad se evalúa el desempeño de los profesores y tutores, de acuerdo a De Chaparro, Romero, Rincón y Jaime “Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento de los logros obtenidos, de acuerdo con el cargo que se ejerce durante un tiempo determinado” (2008).

La información a la que se tiene acceso de este procedimiento es a partir del año 2005, a continuación, en el cuadro 1.1 se presentan los cambios de los aspectos a evaluar, así como las ponderaciones de cada aspecto. Si bien el cuestionario ha tenido cambios en sus preguntas desde 2009, los aspectos a evaluar y sus ponderaciones se han mantenido iguales. Los cambios en el cuestionario de la evaluación docente se pueden consultar en el Anexo 1.

Cuadro 1.1 Comparativo de aspectos a evaluar

Aspectos a evaluar	2005		2006		2009	
	Ponderación	Evalúa	Ponderación	Evalúa	Ponderación	Evalúa
I. Dominio de la materia	16%	Alumno				
II. Competencias didácticas para la enseñanza	16%	Alumno	12%	Alumno	15%	Alumno
III. Competencia para fomentar aprendizajes	16%	Alumno	12%	Alumno	12.5%	Alumno
IV. Identidad y ética profesional	13%	Alumno				
V. Aplicación de la práctica	16%	Alumno				
VI. Cumplimiento de responsabilidades	23%	Director de Carrera	25%	Director de Carrera	22.5%	Director de Carrera
Dominio de la asignatura			15%	Alumno	12.5%	Alumno
Cualidades de la interacción			12%	Alumno	12.5%	Alumno
Evaluación del aprendizaje			12%	Alumno	10%	Alumno
Método de trabajo			12%	Alumno	15%	Alumno

Fuente: Universidad Tecnológica de Tijuana. 2005, 2006 y 2009.

El cuestionario de evaluación docente, es el instrumento que contiene las preguntas por medio de las cuales los alumnos y los directores de carrera evalúan a los docentes. En el cuadro 1.2 se presenta un comparativo de estos cuestionarios.

Cuadro 1.2 Comparativo de número de preguntas

Evaluar	2005	2006	2009	2012	2019
Alumno	22	26	31	31	35
Director de Carrera	6	10	11	6	5
Total de Preguntas	28	36	42	37	40

Fuente: Universidad Tecnológica de Tijuana. 2005, 2006, 2009, 2012 y 2019.

En el Anexo 1 se presentan los diversos cuestionarios que se han utilizado desde el año 2005.

En la Universidad Tecnológica de Tijuana la evaluación docente se aplica cada cuatrimestre, para efectos de este estudio se analizan los resultados a partir del cuatrimestre de enero-abril de 2016 al de septiembre-diciembre 2019, contando que en este periodo de tiempo se tiene 128 casos en que se obtuvieron resultados por debajo de los 80 puntos, entre los cuales existen 7 casos de docentes que en un mismo cuatrimestre en más de una dirección de carrera han obtenido este tipo de resultados, así como en más de un cuatrimestre.

Debido a lo anterior, se considera realizar una investigación que identifique la objetividad de otorgar a la institución elementos que sirvan para actualizar dicho procedimiento sobre criterios de evaluación justos y objetivos. El instrumento de evaluación deberá ser analizado ya que “se cuestiona al final la objetividad y validez de las evaluaciones que se hacen de los profesores, a partir de cuestionarios estructurados” (Paramo, 2008). Se debe revisar en forma continua “la fiabilidad y la validez de los cuestionarios de opinión estudiantil” (Acevedo Álvarez & Olivares Miranda, 2010). Para tener resultados más confiables en la evaluación, se debe analizar “los criterios que los estudiantes emplean para evaluar la eficacia e

ineficacia docente a través de los cuestionarios de evaluación en una universidad pública mexicana” (García Garduño & Medécigo Shej, 2014).

Hay estudios que mencionan que este tipo de encuestas no reflejan la verdadera capacidad del docente y sólo sirve como una forma de control administrativo” (Arenas Romero, García Lira, & Castillo Sánchez, 2014).

La importancia de obtener información de la docencia universitaria desde la percepción estudiantil, radica en que hace posible mejorar la calidad de la institución, y garantizar el diseño y ejecución de políticas que permitan reforzar el desempeño docente, siempre que exista un proceso confiable y eficaz de evaluación y realimentación para mantener y mejorar conductas apropiadas, o erradicar aquellas que no contribuyan con el aprendizaje y la integración del estudiante” (Durán-Aponte & Durán-García, 2015).

En el cuadro 1.3 se presenta los casos de docentes con resultados por debajo del mínimo aceptable que de acuerdo al Procedimiento de Evaluación al Desempeño de Profesores es de 80 puntos:

Cuadro 1.3 Docentes con evaluación por debajo de 80 puntos

Año	Cuatrimestre	Número de docentes
2016	Enero-Abril	10
	Mayo-Agosto	4
	Septiembre-Diciembre	9*
2017	Enero-Abril	9
	Mayo-Agosto	10*
	Septiembre-Diciembre	17*
2018	Enero-Abril	9
	Mayo-Agosto	6
	Septiembre-Diciembre	8
2019	Enero-Abril	9*
	Mayo-Agosto	18*
	Septiembre- Diciembre	17

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la evaluación docente de la UTT.

* En estos cuatrimestres un mismo docente obtuvo resultados de evaluación por debajo de 80 puntos en dos direcciones de carrera distintas.

También se observa que en el caso de 16 docentes recurrentes que obtuvieron resultados por debajo de los 80 puntos en dos cuatrimestres, 4 en tres cuatrimestres y 2 en cuatro cuatrimestres.

De acuerdo al procedimiento (P-PE-01) del Manual de Calidad de la Universidad Tecnológica de Tijuana (2018) la Secretaría Académica debe informar a la Dirección de Planeación y Evaluación del seguimiento a las áreas de oportunidad detectadas en los resultados de la evaluación vía Memorando y con las acciones a tomar para mejorar las capacidades del personal docente que obtuvo evaluaciones inferiores a 80 puntos. Esto se reforzó con la creación de la Instrucción de Trabajo Atención a Resultados de Evaluación Docente (IT-PE-03) como parte del procedimiento de la evaluación docente, la cual tiene por objetivo el Identificar e implementar las acciones necesarias que permitan mejorar las capacidades de los profesores con evaluaciones menores a 80.

En el cuadro 1.4 se presentan las acciones realizadas en cada cuatrimestre por la Secretaría Académica de la Universidad, con los docentes que han obtenido resultados inferiores a los 80 puntos en la evaluación docente.

Cuadro 1.4 Acciones tomadas por Secretaría Académica

Cuatrimestre	Docente	Dirección de Carrera o Área	Acción de mejora	Observaciones
Enero–Abril 2016	Alma Nohemí Guadarrama Díaz	Departamento de Internacionalización e Idiomas	Curso “Dinámicas para la Actividad Tutorial Grupal”	En este curso participaron más docentes
	Luis Peña Meda Blanca Irene Pérez Ortega	Contaduría		
	Alejandro Rafael Corona Díaz	Procesos Industriales		
Mayo–Agosto 2016	Sarai López López Daniel Villalobos Ortega	Mantenimiento	Curso “Coaching Educativo para Tutoría”	En estos cursos participaron más docentes
	César Romano Guerrero María Elena Pérez Felgueres	Unidad Académica Ensenada	Curso “Inteligencia Emocional”	
Septiembre–Diciembre 2016				Para estos cuatrimestres no se proporcionó información de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento P-PE-01
Enero–Abril 2017				
Mayo–Agosto 2017				

Cuatrimestre	Docente	Dirección de Carrera o Área	Acción de mejora	Observaciones
Septiembre– Diciembre 2017				
Enero–Abril 2018	Ana Isabel Ortiz Almaguer	Mantenimiento	Curso “Liderazgo en el Aula”	En este curso participaron más docentes. Pero de los de la lista 3 no asistieron y 2 ya no trabajan en la UTT
	Iliana Escudero Cordero	Desarrollo de Negocios		
	Florencio López Cruz	Mecatrónica		
	María Elena Pérez Felguerez	Unidad Académica Ensenada		
Mayo–Agosto 2018				No se proporcionó información de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento P-PE-01
Septiembre– Diciembre 2018	Ángel Heredia Pérez	Tecnologías de la Información y Comunicación		Solo se les envió un memorando donde se les invita a reflexionar en los factores evaluados y con menor puntuación y tomar medidas para evitar su recurrencia
	Héctor Manuel Gutiérrez González	Contaduría (También es director de la carrera)		
	Beatriz Evelia Cortez Partida	Mantenimiento		
	Héctor Alvarado Fajardo	Mecatrónica		
	María Rosario Hidalgo Rivera	Tecnologías de la Información y Comunicación		
Enero–Abril 2019	Ana Karina Veliz Zamorano. Hajasya Romero Escobar	Tecnología Ambiental		Se les envió un memorando donde se les invita a reflexionar en los factores evaluados y con menor puntuación y tomar medidas para evitar su recurrencia
	Ana Isabel Ortiz Almaguer José Trinidad Rolón Salazar	Mantenimiento		
Mayo–Agosto 2019				No hay información
Septiembre– Diciembre 2019	Armida Caballero Barragán	Operaciones Comerciales Internacionales	Se les otorgó el curso “Inducción a las funciones sustantivas para la docencia” de 10 horas de duración, junto con otros docentes	También se les envió un memorando donde se les invita a reflexionar en los factores evaluados y con menor puntuación y tomar medidas para evitar su recurrencia
	María de la Luz Juárez Galván	Desarrollo de Negocios		
	Beatriz Evelia Cortez Partida	Mecatrónica		
	Ana Isabel Ortiz Almaguer	Mantenimiento		
	José Roberto Lamadrid Douglas Samuel Alvarado Nangüelú Arisbeth Bernal Salinas Laura Judith Rivas Maldonado	Procesos Industriales		
	Al Raúl Rivera Gaytán	Tecnología Ambiental		

Cuatrimestre	Docente	Dirección de Carrera o Área	Acción de mejora	Observaciones
	Daniel Enrique Torres Aldana	Tecnologías de la Información y Comunicación		
	Miguel Ángel González Ruíz	Idiomas		

Fuente: Secretaría Académica. Universidad Tecnológica de Tijuana.

Como se puede observar, no en todos los cuatrimestres se informó a la Dirección de Planeación y Evaluación, sobre las acciones que se tomaron para atender los bajos resultados de la evaluación docente.

1.2.1 Definición del problema

Se cuenta con un modelo de evaluación subjetiva para el desempeño docente, lo que implica limitación de información para la planeación del desarrollo y fortalecimiento de la labor de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje. Así mismo, no se han tomado acciones en todos los cuatrimestres para atender las áreas de oportunidad detectadas en los resultados de la evaluación.

1.3.1 Objetivo general

Desarrollar un diagnóstico del procedimiento de evaluación docente de la Universidad Tecnológica de Tijuana, para conocer los factores que consideran los alumnos para evaluar, así como las acciones tomadas por la Universidad para atender los resultados del cuatrimestre septiembre-diciembre de 2019.

1.3.1.1 Objetivos específicos

1. Identificar los factores que toman en cuenta los alumnos al momento de evaluar a sus profesores.
2. Identificar los aspectos que de acuerdo a los alumnos se deben considerar en el instrumento de evaluación docente.
3. Analizar las acciones tomadas por la Secretaría Académica para atender los resultados de la evaluación docente.
4. Proponer cambios en el procedimiento de evaluación docente y acciones para atender los resultados.

1.4 Preguntas de investigación

¿Cuáles son los factores que consideran los alumnos para evaluar a sus profesores?

¿Qué otros aspectos consideran los alumnos que se debe tomar en cuenta en la evaluación docente?

¿Cuáles han sido las acciones para la atención a los resultados de evaluación respecto a los docentes con resultado menor a 80 puntos?

¿Qué resultados se han obtenido con las acciones tomadas con los docentes con resultados por debajo de 80 en la evaluación?

1.5 Formulación de hipótesis

Mediante el procedimiento utilizado por la UTT para evaluar el desempeño docente y la atención a los resultados de la evaluación, se mejora el desempeño de los profesores.

1.6 Definición de variables

Variable Dependiente:

- Modelo de evaluación docente.

Variable Moderadora:

- Atención a Resultados de la Evaluación

Variable Independiente:

- Resultado de la evaluación.

Definición Conceptual

Criterios de evaluación:

Estándar o regla sobre la cual se puede establecer un juicio. (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2015).

Indicador de un valor aceptable sobre el cual se puede establecer o fundamentar un juicio de valor sobre el desempeño de una persona (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2018)

Consideraciones de los alumnos en la evaluación docente:

Lo que en realidad consideran al momento de evaluar y lo que piensan respecto a la finalidad que se pretende cumplir con las mismas (Carrillo Ortiz M. Z., 2015).

Los motivos personales (el nivel de empatía con el docente, o la percepción de si ellos como estudiantes fueron bien calificados por el profesor, entre otros) (Carrillo Ortiz M. Z., 2015)

Factores, extra-docentes que afectan la evaluación se les ha denominado sesgos, variables extrañas o antecedentes de los alumnos el sesgo o factor extra-clase más reconocido por los propios profesores sea la nota final del curso (Araya Alpizar & Vargas Barrantes, 2013).

Atención a resultados de la evaluación:

Propuestas que tienen por objetivo mejorar, fortalecer o perfeccionar el objeto evaluado (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2015).

Sugerencias derivadas de la evaluación docente. En el caso de una evaluación orientada a la mejora, puede incluir una lista de actividades de desarrollo profesional y un plan de asistencia (Wheller; Patricia; Haertel D., Geneva; Scriven, Michael, 1992).

Resultado de la evaluación docente:

Opinión de los estudiantes, obtenida a través de cuestionarios (Rueda Beltran, La evaluación del desempeño docente en la universidad, 2008).

Pueden tener dos fines básicos: uno formativo, para proveer de retroalimentación al profesor sobre su desempeño y otro sumativo (Araya Alpizar & Vargas Barrantes, 2013).

Al profesorado le suministra información actualizada acerca de la visión que tienen sus estudiantes de la forma y de la estructura de sus cursos, de los elementos

por mejorar y de la calidad de su enseñanza (Acevedo Alvarez & Olivares Miranda, 2010).

Definición Operacional

Criterios de evaluación:

Aspectos que se consideran para integrar una evaluación, así como la ponderación que se le da a cada uno de ellos y la escala de evaluación utilizada. (Criterios para la Evaluación al Desempeño de Profesores y Tutores UTT). (Universidad Tecnológica de Tijuana, 2018).

Consideraciones de los alumnos en la evaluación docente:

Aspectos que consideran los alumnos al momento de evaluar a sus docentes.

Atención a resultados de la evaluación:

Identificar e implementar las acciones necesarias que permitan mejorar las capacidades de los profesores con evaluaciones menores a 80. (Instrucción de Trabajo Atención a resultados de evaluación docente. (Universidad Tecnológica de Tijuana, 2018)

Resultado de la evaluación docente:

Retroalimentación de los alumnos respecto al servicio proporcionado por los docentes.

Miden la satisfacción de los alumnos respecto a la formación que reciben de parte de los docentes.

1.6.1 Modelo Conceptual

En la figura 1 se presenta el modelo conceptual de la hipótesis de la investigación.

Figura 1. Modelo Conceptual



Fuente: Elaboración propia.

1.7 Justificación

Se requiere evaluar el desempeño del personal docente, ya que estos son quienes tienen la tarea de formar a los futuros profesionistas mediante la aplicación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Mediante esta investigación se busca conocer si el procedimiento de evaluación docente utilizado en la Universidad Tecnológica de Tijuana, es el adecuado para obtener la información necesaria de parte de los alumnos y directivos de las carreras al evaluar a sus docentes.

Se busca conocer la opinión de los alumnos sobre el proceso de evaluación docente, así como aquellos aspectos que ellos consideran se debe de tomar en cuenta en los instrumentos de la evaluación. Ya que, mediante un mejor proceso de evaluación, la Universidad tendrá información más confiable para atender las áreas de oportunidad, con lo cual los alumnos podrán recibir una mejor calidad en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Los resultados del estudio nos permitirán proponer cambios en el procedimiento de evaluación al desempeño docente de la UTT, así como el instrumento utilizado para ello.

1.8 Delimitación del estudio

Esta investigación se delimita al proceso de evaluación al desempeño docente que se realiza en la Universidad Tecnológica de Tijuana, teniendo como sujeto de

estudio a los profesores de tiempo completo y de asignatura que dan clases a los alumnos de los cuatrimestres de tercer y cuarto del nivel de Técnico Superior Universitario y de séptimo de ingeniería.

1.9 Limitación del estudio

Rotación del personal docente para su seguimiento. Falta información sobre las acciones tomadas por la Universidad para atender los casos de bajas evaluaciones. Implementación de cambios por parte de la Universidad al proceso de evaluación antes de concluir la investigación.

Capítulo II: Fundamento Teórico

En este capítulo se analiza el marco teórico en cual se presenta el estado del arte y al marco referencial haciendo referencia a estudios del tema de la evaluación docente, que van desde la importancia de la evaluación, los instrumentos de evaluación, la forma de evaluar por parte de los alumnos y estudios sobre los resultados y la atención de los mismos.

2.1 Marco Teórico

Para la OCDE en su estudio *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes. Consideraciones para México*, (OCDE, 2011), en el cual se hacen recomendaciones a México en materia de evaluación al desempeño docente, se hace mención que existen cuatro áreas principales para el diseño de los sistemas para la evaluación docente: ¿Por qué evaluar?, ¿Qué evaluar?, ¿Cómo evaluar? y ¿Quién evalúa?, los cuales se describen a continuación:

¿Por qué evaluar?:

“Los dos principales objetivos de la evaluación docente son obtener buenos resultados educativos, que es la meta final de la enseñanza, y evaluar el proceso de enseñanza. La evaluación docente pretende asegurar que los maestros se desempeñen a toda su capacidad para mejorar el aprendizaje de los alumnos. Al mismo tiempo, busca mejorar la propia práctica del maestro al identificar fortalezas y debilidades para conseguir un mayor desarrollo profesional” (OCDE, 2011).

¿Qué evaluar?:

“Los estándares deben de tener ciertas características: i) cubrir todos las áreas definidas de la enseñanza, ii) establecer niveles de competencia para cada aspecto específico que defina los dominios de la labor docente y escolar, iii) reflejar un grupo nodal de desempeño que debe ser observable en todos los maestros y todas las escuelas, iv) definir y hacer operacionales las metas y resultados deseados de una buena enseñanza, y v) ser dinámicos para permitir una revisión continua de los estándares, de modo que permanezcan escalados con precisión y tomen en cuenta todos los aspectos de las prácticas de enseñanza. Para garantizar el éxito de una evaluación, los maestros necesitan participar no sólo en la creación de los estándares, sino también en formarse eficazmente” (OCDE, 2011).

¿Cómo evalúa?:

“Crear un sistema de evaluación con diversos instrumentos que midan el desempeño docente, y mecanismos para cruzar referencias de la información que observen a los maestros desde varios ángulos, permitiendo así que se juzgue el desempeño de los maestros de la manera más objetiva posible al cubrir la mayoría de los aspectos de la profesión docente. Algunos instrumentos claves son el desempeño del alumno, portafolios del alumno, autoevaluación, entrevistas y pruebas de conocimientos. Las visitas escolares y la observación en el salón de clases contribuyen a triangular y a validar resultados con distintos instrumentos” (OCDE, 2011).

¿Quién evalúa? De acuerdo a Mancera y Schmelkes en OCDE (2011):

“Debe garantizarse la disponibilidad de evaluadores capacitados y competentes. Los evaluadores eficientes por lo menos deben: i) conocer la labor que efectúan los maestros, ii) estar capacitados para hacer las observaciones esperadas y iii) ser autónomos respecto al maestro evaluado.” Mancera y Schmelkes.

2.1.1 Modelos de evaluación docente

En el tema de los modelos de evaluación docente, se consultó diversa bibliografía, de la cual se retoman algunos puntos.

Existen diversos modelos de evaluación docente de acuerdo a Rodales, Chávez y Villazán (2013) el modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva.

A continuación, se presentan los modelos de evaluación docente propuestos por Héctor Valdés:

2.1.1.1 Modelo centrado en el perfil del maestro

El modelo centrado en el perfil del maestro, según Gálvez y Milla (2018) se enumeran todas aquellas cualidades que debería tener un buen docente, el docente ideal. Este perfil tiene que tener una fuerte incidencia con el logro de sus estudiantes. Se establece el perfil, se aplica un cuestionario de autoevaluación. Luego, un evaluador externo hace consultas adicionales a los estudiantes, padres y entrevista al docente. Lo que se critica de este modelo, es que busca al docente ideal, el cual no existe, debido a que las características buscadas no son competentes con los resultados académicos de los alumnos.

2.1.1.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos

El modelo centrado en los resultados obtenidos, consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes. En este caso prácticamente se responsabiliza a los docentes de los malos resultados académicos de los alumnos, sin embargo, los logros académicos de los alumnos son resultado de diversos factores, tanto externos, como internos de la escuela.

2.1.1.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, esta relación consiste en crear espacios favorables para el aprendizaje, que serán tabulados o medidos a través de la observación del comportamiento del docente. Para esta evaluación se utilizan observadores externos a la institución educativa. Sin embargo, lo que se critica, es que dichos observadores no cuenten con la objetividad necesaria para realizar la evaluación, lo cual puede llevar a que el docente evaluado pueda reconocimientos o gratificaciones por un buen resultado, o en caso contrario algún castigo por parte de sus superiores.

2.1.1.4 Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión acción

El modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión acción, se fundamenta en la mejora del personal, en una secuencia de etapas para encontrar las debilidades y

resolverlas. Esta concepción parte del propio docente, de su reflexión, haciéndose un autodiagnóstico para establecer sus éxitos y fracasos. En este se cuentan con tres etapas, la primera es de observación y de registrar los hallazgos; la segunda etapa es de una conversación reflexiva, en la cual el observador se comenta al evaluado lo observado y la coherencia de las prácticas observadas; mientras que en la tercera etapa se retoman los puntos observados y comentados de las etapas previas, así como nuevas observaciones de ser requerida. Una desventaja de este modelo, es el requerir el compromiso de las partes, en cuanto a las acciones a realizar, la supervisión subsecuente y los tiempos para ello.

2.1.1.5 Modelo basado en la opinión de los alumnos

El modelo basado en la opinión de los alumnos, de acuerdo a Arias (2015) es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. Sin embargo, se considera controvertido, debido a que mientras se puede afirmar según la cita que hace de Peterson en su tesis doctoral Arias (2015)

“los alumnos son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea de que los estudiantes no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes, sobre todo en el caso de estudiantes de niveles educativos bajos y medios”.

Estos son a través de cuestionarios diseñados en forma externa o en la propia institución educativa, el proceso es maneja por lo general por personal ajeno a la actividad académica, se procura mantener el anonimato de los alumnos participantes para evitar represalias o problemas con los profesores.

Entre las ventajas de este tipo de evaluación están: elementos de retroalimentación para el profesor y la escuela. Los alumnos han visto el desempeño de los profesores y diferencias aquellos que son buenos docentes, de los que solo son carismáticos. Las desventajas, pueden ser: que la evaluación de los alumnos difiera de la evaluación que puedan dar pares de profesores. Los alumnos no son

expertos en las disciplinas de las cuales los docentes si lo son. Los alumnos, sobre todo los más jóvenes, pueden tener limitaciones de conceptualización de los atributos de desempeño docente, lo que los podría llevar a evaluar atributos del profesor que no necesariamente forman parte de su desempeño profesional.

Sobre el modelo de evaluación docente basado en la opinión de los alumnos, que citan Carrillo Ortiz, Zúñiga de la Torre y Toscano de la Torre a Aleamoni Laurence (2015) este modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza – aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula (Aleamoni, 1987).

Luis Miguel Moreira y Miguel Ángel Santos (2016) citan a Marsh, H. W que dice las evaluaciones realizadas a partir de la recopilación de información de los estudiantes son, en su conjunto, multidimensionales, fiables y estables; dependen más del docente que de la unidad curricular; son relativamente válidas y están poco afectadas por los sesgos potenciales; se asumen como herramientas útiles de mejora de la calidad de la enseñanza cuando se combinan con estrategias concretas de intervención en dominios o áreas de la actividad docente un tanto “frágiles”.

2.1.1.6 Modelo de evaluación a través de pares

El modelo de evaluación a través de pares, esta se realiza con el apoyo de docentes que son expertos tanto en el trabajo académico frente a grupo, como en la disciplina que el profesor tiene, Peterson citado por Arias (2015) “lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimiento que el evaluado”. Lo anterior, facilita el proceso de evaluación. Esta evaluación puede ser verificando el desempeño del docente, ya sea revisando documentos que le solicite como pueden ser, materiales preparados para la clase, los exámenes que elabora para sus

alumnos, las opiniones de los alumnos, entre otros. También en forma directa observando su desempeño frente al grupo y evaluándose por medio de un instrumento específico, el cual contenga criterios de evaluación establecidos con anterioridad, del cual pueda elaborar tabulaciones y gráficos. Otra manera es por medio de entrevistas directas.

Entre las ventajas, están la valoración de los pares dada su experiencia tanto en la docencia, como en la especialidad, otorga información que los alumnos dada su inexperiencia no pueden proveer. En la revisión documental, la evaluación entre pares es consistente. Los pares conocen lo que conlleva el trabajo de los docentes en el campo de especialidad específica. Sin embargo, para su implementación efectiva, se requiere concientizar y sensibilizar a los académicos para evitar que esta evaluación genere conflictos de interés.

2.1.1.7 Modelo de autoevaluación

El modelo de autoevaluación, de acuerdo a la cita de Caballero que hace Arias (2015) es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Su falta de uso se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada como algo efectuado por un agente externo. Este modelo se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula.

Así mismo, el docente con este tipo de evaluación podrá tener la percepción de su propia actividad académica, la postura dentro de la disciplina que ejerce, qué dificultades tiene para desempeñar su trabajo y las metas que quiere alcanzar. Este modelo puede generar mucha información, sin embargo, solo se utiliza con fines de formación.

Entre sus ventajas están, que los docentes son los mejores jueces de su propio desempeño, se obtiene información que no es posible tener con otros modelos de

evaluación, al reflexionar sobre los hallazgos de la autoevaluación, se fomentan los cambios en las áreas de mejora encontradas. Mientras que sus desventajas esta, se requiere tener una cultura de la evaluación en todas las áreas académicas, se puede tener un sesgo en su utilización, no se utiliza como diagnóstico o como un medio sumativo, no es recomendable que sea el único modelo de evaluación docente utilizado en la institución, debe de ser complementario a otro tipo de evaluaciones.

2.1.1.8 Modelo de evaluación a través de portafolio

El modelo de evaluación a través de portafolio, de acuerdo a Arias (2015) es “una colección de trabajo y reflexiones orientados a un objetivo en particular utilizado para evaluar al docente en un periodo específico. El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones y esta técnica permite juntar evidencias sobre esta actividad, ya que un portafolio revela las reflexiones y el pensamiento existente detrás del trabajo reflejado en el salón de clases”.

En si con ello se tiene información sobre los recursos que utiliza el profesor en el proceso académico con sus alumnos, además de otras competencias y habilidades que no necesariamente se ven en el aula por los alumnos. Se considera un modelo cualitativo, en el cual se evalúa la información proporcionada por el docente, con la cual realiza sus actividades docentes, así como también puede incluir evidencias provenientes de terceros, como lo son la evaluación realizada por alumnos y otros docentes.

El portafolio de acuerdo a la cita de Peterson que hace Arias (2015):

“puede ser utilizado con fines diagnósticos, formativos y sumativos; aunque para que éste sea efectivo debe de contar con evidencia que refleje la experiencia del docente para que éste sea efectivo debe de contar con evidencia que refleje la experiencia del docente con respecto a su enseñanza (planificaciones, material de apoyo utilizado en el aula, material didáctico

elaborado); información sobre sus estudiantes (ejemplos de evaluación del aprendizaje o productos realizados por éstos); reflexiones sobre su labor de enseñanza (concepción de educación, su percepción sobre sus estudiantes); así como publicaciones, reconocimientos, constancias de actualización disciplinar y pedagógica”.

Se deben de contar con los requisitos que debe incluir el portafolio, el tipo de formato para cada elemento y el criterio con que será evaluado. De acuerdo a Peterson citado por Arias “para la emisión de juicios sobre el desempeño docente puede hacerse uso de pares académicos, escalas o listas de cotejo, siempre tomando como base el perfil docente establecido”.

Las ventajas de este modelo son, es flexible en su contenido, se puede aplicar en todos los modelos educativos, se integra de diferentes elementos como la autoevaluación, opinión de alumnos, evaluación de pares, el propio docente retroalimentar su trabajo, puede conocer adicionalmente a lo relacionado con la docencia, aspectos de su trabajo como investigador. Mientras que las desventajas, son se requiere contar con personal para recolectar y revisar los informes. Se necesita de espacio y personal para resguardar las evidencias del portafolio. Para portafolios en electrónico se requiere que el docente y personal de apoyo tengan capacitación en el uso de herramientas digitales. En caso de contener también elementos de otro tipo de modelos de evaluación docente, se requiere de mayor tiempo y recursos utilizados en su conformación. Se requiere que el docente incluya en su portafolio la mayor cantidad de evidencias posible, lo cual suele no ocurrir.

2.1.1.9 Modelo basado en competencias

El modelo basado en competencias, de acuerdo a Marcano y Urbay citados por Arias (2015) considera las cualidades de carácter programático que permiten al acertado desempeño docente. Es decir, a las competencias que se pueden demostrar en procedimientos que posibilitan la enseñanza.

Entre el tipo de competencias del docente que se evalúan, están las intelectuales, de acuerdo a Arias (2015) “se refieren a lo cognitivo, técnico-pedagógico-didáctico y que permiten facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos, con dominio del contenido y dominio del grupo para saber cómo hacer llegar ese conocimiento a través de la didáctica”.

Las competencias sociales, (Arias de Vega, 2015) “agrupan un conjunto de habilidades como el saber interactuar, la convivencia y la cooperación, capacidad para saber asociarse y emprender proyectos colectivos. Estas competencias involucran procesos sociales, afectivos, estéticos, éticos y comunitarios”.

Las competencias intrapersonales, (Arias de Vega, 2015) dice “el docente se conoce a sí mismo, está consciente de sus emociones, de sus sentimientos y control sobre su proceso cognitivo. Está inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje”.

2.1.1.10 Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas

El modelo centrado sobre el desarrollo de tareas, (Marcano Fermin, 2006) “En este caso el acento se desplaza del profesor en tanto que sujeto de evaluación (objeto de estudio en sí mismo) hacia las tareas referidas a la docencia. El buen profesor se define por la realización correcta/competente de las tareas docentes tanto dentro como fuera del aula.

2.1.2 Evaluación docente

La evaluación docente de acuerdo al Instituto Nacional de Evaluación Educativa es:

“la acción de emitir juicios de valor que resultan de comparar los resultados de una medición u observación de componentes, procesos o resultados del Sistema Educativo Nacional con un referente previamente establecido y es una herramienta para la mejora educativa que debe retroalimentar tanto a los sujetos evaluados como a las instituciones, los sistemas y subsistemas que la gestionan aportando elementos para saber lo que debe hacerse para atender

las causas de las brechas en la atención educativa y en los resultados del Sistema Educativo Nacional” (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2015).

Otra definición citada en (De Chaparro, Gladys Jaime; Romero F., Luz Janneth; Rincón C., Edilberto; Jaime G., Luis H., 2008) atribuida a Héctor Valdez dice que la evaluación docente es "una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente".

Para Danielson, C. y McGreal, T. L. citados en Vásquez y Gabalán (2012) la evaluación docente es “Controlar y asegurar la calidad de la enseñanza y propender por el crecimiento del profesorado”.

Para Estévez, Bustamante, Garrido, Quevedo y Corbaeux citados en Romo (2013) es algo muy complejo, pues implica ponderar en el profesor el desarrollo y dominio de un conjunto vasto de conocimientos y habilidades no sólo didácticas y pedagógicas, sino personales y ciudadanas, y que además dé cuenta de ellas, de manera eficiente, en su aula particular calidad”.

Para Rueda (2008) la evaluación docente es determinar la calidad con la que se llevan a cabo diversas funciones docentes es esencial para realizar una variedad de recomendaciones y decisiones académicas y administrativas estudiantes”.

Para Madrid citada en Araya y Vargas (2013) la evaluación docente “considerara varias dimensiones: la trayectoria docente (variedad, intensidad, tipología), la valoración de la trayectoria docente (el auto-informe, la opinión estudiantes mediante encuestas, la opinión de académicos responsables y la opinión de expertos externos en la disciplina) y las actividades de mejora docente (cursos recibidos, publicaciones docentes, participación en innovaciones docentes y actividades de educación permanente, entre otras”.

Para Moral citado en Arenas, García y Castillo (2014) en la función formativa de la evaluación a la enseñanza debe enfatizar la reflexión del docente como una manera de generar conocimiento, así como, una forma de analizar distintos aspectos de la experiencia de los académicos al enseñar, con el fin de que los

profesores identifiquen en qué medida hacen lo que les corresponde y con ello, favorecer las condiciones para el éxito del aprendizaje de los estudiantes.

Para Zambrano citado en Ayala (2013) la evaluación docente es un proceso sistemático y continuo que considera diversos aspectos del contexto educativo y permite a las instituciones educativas obtener información acerca del aprendizaje de los alumnos, el proceso de enseñanza-aprendizaje, el currículo y la propia institución”.

Para Chiavenato citado en Cancino y Márquez (2015) la evaluación de personas es la “valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial desarrollo” siendo también “un potente medio para resolver problemas de desempeño y para mejorar la calidad de trabajo y la calidad de vida de las organizaciones”.

En De Chaparro, Romero, Rincón y Jaime (2008) se establece que

“la evaluación del desempeño docente debe concebirse, entonces, como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente”

y también es un

“proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza-aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo seguimiento de sus acciones, de los avances alcanzados con los estudiantes, desarrollo de su área de trabajo y acciones encaminadas en su unidad académica. Dicha evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía”.

Para Loureiro, Miguez y Otegui (2016) la evaluación de desempeño docente “debe caracterizarse por ser: integral, evaluando diversos aspectos de la función docente; permanente, ya que la evaluación podrá identificar fortalezas y dificultades sólo cuando es continua; participativa, involucrando a los diversos actores de la

institución, y contextual, en el sentido de que sea acorde a la realidad de la institución, sistematizando y extendiendo aquellas experiencias que ya se han desarrollado”.

Para Mateo, Muñiz y Muñoz citados en Loureiro y Otegui (2016) la evaluación docente “debe realizarse a partir de información procedente de diversas fuentes, empleando un enfoque multiestratégico”.

Para Martínez y Guevara (2015) la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente.

2.1.3 Atención a los resultados de la evaluación

La atención a los resultados de la evaluación, son de acuerdo a Patricia Wheller, Geneva Haertel y Michael Scriven (1992) la información y las recomendaciones proporcionadas a un maestro sobre su desempeño basadas en los resultados de la evaluación del maestro y diseñadas para ayudarlo a mejorar su desempeño.

También para los mismos autores (1992) es una estrategia para el desarrollo y crecimiento profesional inicial o correctivo diseñada para abordar las deficiencias de un maestro en el cumplimiento de los estándares de desempeño designados, en función de los resultados de una evaluación. El plan de asistencia debe indicar metas y objetivos para mejorar, un plan de acción para mejorar, qué personal y recursos están disponibles, el cronograma para las actividades de desarrollo, puntos de referencia para garantizar que se produzca el crecimiento profesional.

2.2 Marco Referencial

Para esta investigación se ha encontrado diversos trabajos académicos en que se tratan, ya sea que hablan de las experiencias de evaluación docente en diversos países, de los modelos de evaluación docente, la atención a los resultados.

2.2.1 Experiencias de evaluación docente

Con el fin de conocer diversas experiencias sobre la evaluación docente, así como promover estos procesos en 2016 se concentró en un documento elaborado por la Western Michigan University denominado *Case Studies of Teacher Evaluation Systems Around the World*, los ejemplos de 12 países tan diversos como (2016) Australia, Austria, Chile, Egipto, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Palestina y de los Estados Unidos específicamente el caso del Distrito de Columbia. Cada uno de ellos elaborado por un autor del propio país.

En dicho documento, por ejemplo, en el caso de Egipto de acuerdo a Wessam (2016) el Ministerio egipcio de estándares nacionales de educación anunció en el año 2003, que hay cinco dominios que se basa la evaluación del profesor. Estos cinco dominios son: planificación, estrategias de aprendizaje y gestión del aula, conocimiento del tema, estrategias de respuesta y profesionalismo.

En el caso de Finlandia el Ministerio de Educación de acuerdo a Newland (2016) tiene un papel pequeño en el proceso de evaluación docente, pero los sindicatos de profesores si cuentan con políticas para la evaluación. Se busca más la efectividad de las escuelas en su conjunto, que la de los docentes en lo particular. En 1995 se publicó el llamado Marco de Trabajo para los Resultados de la Evaluación de la Educación (Framework for Evaluating Education Outcomes), el cual no era precisamente un documento con los procedimientos oficiales para la evaluación, únicamente era un referente de cómo hacerlo. Para 1999 se creó la Ley de Educación Básica con lo que se cambia el sentido de la evaluación hacia el desarrollo de la educación y a mejorar las condiciones del aprendizaje.

En Francia en el mismo documento según Etshim (2016), el propósito de la evaluación es mejorar las prácticas de los profesores para servir mejor a los alumnos, así como asegurar que los docentes están haciendo bien su trabajo. A partir de 1989 la Inspección General de la Educación General no solo es responsable de la evaluación de los profesores, pero también de todo lo relacionado con el desarrollo de los docentes. Son evaluados la parte pedagógica y la parte administrativa que realizan los profesores. Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar la calidad del proceso de enseñanza.

Así mismo, en Grecia según Ward (2016) la educación es manejada por el Ministerio de Educación y Asuntos Religiosos. Se utiliza la evaluación docente para encontrar las fortalezas y debilidades de los profesores, con lo cual se tiene información para desarrollar más a los docentes. También se utiliza la evaluación para saber si las competencias de los docentes se relacionan con el aprendizaje de los alumnos. Entre los años 70 y 80 los inspectores escolares realizan algunas funciones de evaluación. En los años 90 se puso en marcha un plan que contemplaba intensificar la efectividad de las escuelas. En 2010 el Ministerio de Educación pasó una ley para la autoevaluación de las escuelas.

En el caso de Irlanda de acuerdo a Larsen (2016) hasta el año 1998 se tuvo una legislación para monitorear todo lo relacionado con los resultados de calidad, efectividad, eficiencia y economía de la educación, esto a través del Ministerio de Educación y Habilidades. Actualmente solo en el nivel de educación básica se cuenta con una evaluación formal. Sin embargo, en forma anual se realizan inspecciones para conocer la calidad de la enseñanza, el aprendizaje y resultados de los alumnos, el trabajo de los directivos y el apoyo de los estudiantes. En base a los resultados se hacen recomendaciones y se evalúa el progreso.

En Holanda según Haitova (2016) en este país cada escuela tiene la libertad de enseñanza y también del método de evaluación, es decir son autónomas. Esto lo lograron después de 1970 con el apoyo de los inspectores escolares. Para el 2002 mediante una nueva ley, los inspectores juzgan la calidad de la educación, con los

cual las escuelas de acuerdo que realizaban autoevaluación, eran evaluadas en menor medida por los inspectores, que en el caso de las escuelas que no contaban con autoevaluación, las cuales eran inspeccionadas con mayor profundidad. Los resultados de la evaluación tanto son utilizados para dar incentivos, como castigos como la pérdida del empleo del docente.

En Palestina de acuerdo a El Geberi (2016) el desarrollo de la evaluación docente ha sido lento debido a la situación política en que ha vivido este país en varias décadas. Esto debido a los conflictos bélicos, que en diversos momentos mantuvieron las escuelas cerradas por meses. La evaluación de la educación de 1948 a 1967 estuvo a cargo de la Agencia de la Organización de las Naciones Unidas para los Refugiados Palestinos (UNRWA). De 1968 a 1994 la situación política afectó de sobremanera a la educación y no hubo evaluaciones en forma constante. Para 1994 con la llegada de la Autoridad Palestina, se inicia con la evaluación docente en forma oficial y efectiva, siendo los responsables de aplicarla los directores de escuela y los supervisores del ministerio de educación. Hasta 2013 los resultados de la evaluación eran confidenciales y no daban a conocer a los profesores. La evaluación actual se implementó en 2013 y cuenta con dos sistemas uno manejado por el Consejo General de Personal que es para todos los empleados de gobierno y el otro es aplicado por el Ministerio de Educación.

Otro documento que presenta ejemplos de los procesos de evaluación docente en el mundo es *Teacher Evaluation A Conceptual Framework and examples of Country Practices* (2009), que fue elaborado a partir de los talleres realizados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en la Ciudad de México en diciembre de 2009.

En el documento anterior se presenta el caso de Singapur donde desde 2003 se inició con la evaluación docente, pero fue en 2005 cuando se aplicó a todos los profesores, por medio del Sistema de Gestión de Mejora del Desempeño *Enhanced Performance Management System* (EPMS) esta es realizada para que los

profesores mejoren en sus competencias y en su desempeño. En este país la evaluación docente es obligatoria.

Mientras que en Portugal la evaluación docente es aplicada por el Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Docente, esta es una herramienta para el desarrollo profesional y para mejorar las prácticas en la educación, así mismo funciona para regular el avance. Entre los puntos que evalúa está el desempeño de los profesores en lo pedagógico y lo científico, así como la contribución del docente para alcanzar la meta y los objetivos de la institución educativa.

En el caso de Chile, se menciona que los aspectos a evaluar son, la preparación del docente para la enseñanza, la creación de un ambiente propicio en el aula, la efectividad de la enseñanza y las responsabilidades profesionales del docente.

En Chile el sistema de evaluación docente, se realiza para mejorar la enseñanza y por consecuencia los resultados de la educación, con ello los profesores conocen sus fortalezas y debilidades, así como las áreas de oportunidad que deben de atender. De acuerdo a Hernández de Álvarez (2009) la evaluación docente se estableció en 2003 después de siete años de discusiones, mediante un acuerdo tripartito entre el Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades (ACM) y la Asociación de Profesores. En el año 2004 fue promulgada la ley para el sistema de evaluación docente. Desde 2005 es obligatoria para todos los profesores que trabajan en las escuelas administradas por los municipios.

2.2.2 De los modelos de evaluación docente

En el trabajo denominado *Factores que inciden en la evaluación del desempeño docente por los alumnos de nivel superior en la Universidad TecMilenio, campus Ciudad Juárez de Ayala* (2013) dice que:

“La evaluación educativa es un proceso sistemático y continuo que considera diversos aspectos del contexto educativo y permite a las instituciones educativas obtener información acerca del aprendizaje de los alumnos, el proceso de enseñanza-aprendizaje, el currículo y la propia institución. La

Universidad TecMilenio, al igual que otras instituciones educativas, busca responder a las necesidades educativas que demanda la época actual, a través de un modelo de educación centrado en el alumno que desarrolle su habilidad de autoaprendizaje, reflexión y adaptación a un mundo cambiante y competitivo. Para ello su proyecto educativo se basa en la filosofía constructivista, el presente trabajo de investigación demuestra los factores que intervienen en el proceso de evaluación educativo en el la Universidad TecMilenio mediante un estudio cualitativo, todo con la finalidad de encontrar los sesgos más importantes en la encuesta ECOA y finalmente, que el estudio realizado pueda explotar un cambio en los procesos de evaluación docente en la UTM”.

En el trabajo llamado *Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles* de Loureiro y Otegui (2016) dice que:

“las instituciones de Educación Superior han reconocido la necesidad de incrementar y mejorar la calidad de la enseñanza que imparten. Entre las estrategias propuestas para lograrlo se encuentra desarrollar un sistema de evaluación de la función enseñanza del profesorado. La Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República, Uruguay, desarrolla un Sistema de Evaluación Docente en la Enseñanza. Este sistema está integrado por 5 instrumentos, la autoevaluación docente, la evaluación del superior, la evaluación del docente sobre su coordinador, la valoración final del curso y la encuesta de opinión estudiantil sobre el desempeño docente”.

En el trabajo de investigación denominado *Evaluación de Desempeño de la Función Académica: Análisis de un Sistema en el Contexto Universitario Chileno* de Cancino y Márquez (2015), en el cual se

“hace una revisión de elementos teóricos y empíricos sobre la evaluación desempeño desde un enfoque estratégico de la gestión de recursos humanos. El artículo analiza el sistema de evaluación de desempeño académico de una

universidad estatal chilena, bajo una metodología de tipo exploratoria cualitativa basada en cinco entrevistas en profundidad a académicos de diferentes jerarquías que han ocupado cargos claves. Entre los resultados destaca el amplio conocimiento que tienen los entrevistados sobre las principales características y componentes del sistema, lo que permite contar con un diagnóstico inicial sobre las fortalezas y debilidades que presenta. A modo de conclusión, se plantea la alta valoración que expresan los entrevistados sobre la importancia estratégica del sistema de evaluación para la universidad. Ellos hacen hincapié en la necesidad de implementar algunas mejoras de naturaleza táctica y operativa para fortalecer su eficacia y eficiencia, contribuyendo en mejor forma al desarrollo de un proyecto universitario sustentable”.

Loureiro, Míguez y Otegui en el trabajo *Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles* (2016), en el cual se plantea que

“La Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República, Uruguay, desarrolla un Sistema de Evaluación Docente en la Enseñanza. Este sistema está integrado por 5 instrumentos, la autoevaluación docente, la evaluación del superior, la evaluación del docente sobre su coordinador, la valoración final del curso y la encuesta de opinión estudiantil sobre el desempeño docente. En este trabajo se presenta un análisis comparativo de las respuestas estudiantiles sobre el desempeño de sus docentes en clase, según el tramo de la carrera que cursan en Facultad, y un análisis de correlación con las respuestas referidas al juicio global sobre el docente”.

2.2.3 Atención a resultados de la evaluación docente

En este tema también se ha consultado diversos trabajos académicos, como en el caso de *Educación de calidad y desempeño docente* de Sandoval (2009), refiere que en cuanto a los bajos resultados en la evaluación docente

“se destaca el histórico acuerdo tripartito entre Ministerio de Educación, Asociación de Municipalidades y Colegio de Profesores, por buscar la manera

de mejorar el desempeño del profesorado, mediante la Evaluación de Desempeño Docente. Con ello, se diseña e implementa un sistema de Planes de Superación Profesional a partir de los deficientes resultados de dicha evaluación”.

En el trabajo académico denominado *La evaluación actual de los docentes de educación superior en el Instituto Politécnico Nacional*, de Arenas, García y Castillo (2014)

“se analiza la forma de evaluación actual del docente a nivel superior y los criterios que se emplean, basados en encuestas de opinión de los alumnos. Este tipo de encuestas no reflejan la verdadera capacidad del docente y sólo sirve como una forma de control administrativo. En este trabajo se establece que la utilidad de estas evaluaciones, como herramienta de mejora y como parte de una oportuna detección de necesidades, se ve desvirtuada por la manera tendenciosa en que se maneja. Además, se hace una crítica a este tipo de evaluación, cuyos resultados se dan a conocer extemporáneamente, lo cual restringe también el desarrollo de los docentes por medio del control burocrático de esa información, que no retroalimenta oportunamente a los docentes en aras de mejorar su desempeño”.

En la investigación denominada *Evaluación de desempeño docente*, realizada por De Chaparro, Romero, Rincón y Jaime (2008), tocan el tema de la atención a los resultados, mencionando que “el objetivo de la evaluación del desempeño del docente es el de dar a conocer a la persona evaluada cuáles son sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento, para determinar en sus procesos pedagógicos y profesionales, resultados positivos”.

En el trabajo *Evaluación del desempeño docente del Departamento de Biología Marina de la UABCS*, de Rebolledo y Ayala (2006), se menciona que:

“Obtener información con relación al quehacer docente de los profesores de la carrera de Biología Marina de la UABCS; analizar dicha información para establecer tendencias generales; identificar deficiencias y proponer estrategias de solución a las mismas. Con los resultados obtenidos, retroalimentar el desempeño docente de cada uno de los profesores, de manera que puedan reflexionar sobre sus acciones y corregir aquellas que así lo requieran”.

2.3 Marco Legal

Para la realización de la evaluación docente en la UTT, se cuenta con lo siguiente:

- Plan Nacional de Desarrollo 2012-2018. Estrategia 3.1.6. Impulsar un Sistema Nacional de Evaluación que ordene, articule y racionalice los elementos y ejercicios de medición y evaluación de la educación.
- Plan Estatal de Desarrollo 2014-2019 de Baja California. Estrategia 4.3.2.4 Fortalecer acciones de evaluación educativa que fortalezcan la formación, selección y el perfil de egreso del alumno, así como el desempeño docente.
- Plan Estatal de Desarrollo 2020-2024 de Baja California. Línea de acción: 1.2 Fortalecer la formación, profesionalización y actualización docente del subsistema de universidades tecnológicas y politécnicas.
- Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas en el documento de las “Políticas para la operación, desarrollo y consolidación del subsistema de universidad tecnológicas 2002”.
- Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) de la Universidad Tecnológica de Tijuana. Artículo 65.- Para efectos del presente reglamento los elementos a considerar en la permanencia del personal docente de tiempo completo serán los siguientes:
III. La participación en los procesos de evaluación del desempeño docente.
Artículo 69.- . . . Los resultados de las evaluaciones podrán ser utilizados para efectos de reconocimientos o estímulos a los miembros del personal académico bajo las condiciones y requisitos establecidos en este reglamento.
Artículo 88.- En la evaluación del desempeño académico se considerará la opinión de: I. El director de carrera; II. Los alumnos y las alumnas que hayan estado bajo la responsabilidad del profesor, en base a la evaluación del desempeño del profesor; III. La dirección de carrera, en relación a los resultados y productos realizados por el docente en su gestión académica, en sus actividades de vinculación y transferencia tecnológica; y, IV. Las demás que considere la Universidad.
Artículo 92.- Los directores de carrera

tendrán la responsabilidad de aplicar las evaluaciones que se establezcan en el sistema a los profesores de sus respectivas carreras, apoyados por la Dirección de Planeación y Evaluación. Artículo 93.- Los resultados de las evaluaciones determinarán la permanencia de los profesores y constarán en los expedientes respectivos en la Subdirección de Recursos Humanos.

- Norma ISO 9001:2015. 5. Liderazgo, 5.1 Liderazgo y compromiso, 5.1.2 Enfoque al cliente, c) se mantiene el enfoque en el aumento de la satisfacción del cliente. 8. Operación, 8.2 Requisitos para los productos y servicios, 8.2.1 Comunicación con el cliente, c) obtener la retroalimentación de los clientes relativa a los productos y servicios incluyendo las quejas de los clientes.
- Manual de Calidad de la UTT, 5. Liderazgo, 5.1 Liderazgo y compromiso, La alta dirección demuestra su liderazgo y compromiso con respecto al enfoque al cliente asegurándose de que: c) Se mantiene el enfoque en el aumento de la satisfacción de sus alumnos a través de los procedimientos Auditorías de Servicios (P-SC-06), Evaluación al Desempeño de Profesores y Tutores (P-PE-01) y Atención a Clientes (P-PE03), así como por medio de la Instrucción de Trabajo Evaluación del Curso de Educación Continua (IT-VI-04). 8.2 Requisitos para los productos y servicios. Comunicación con el Cliente, La comunicación de la UTT con los alumnos del servicio educativo y los usuarios del servicio de educación continua incluye: c) La retroalimentación del alumno se otorga de acuerdo a los procedimientos Auditorías de Servicio (P-SC-06), Atención a Clientes (P-PE-03) y Evaluación al Desempeño de Profesores y Tutores (P-PE-01).

Capítulo III: Metodología

En este capítulo se presenta el diseño de la investigación, su alcance y cómo se desarrollará. También se describen las etapas en que se estará desarrollando, se plantea el sujeto y el objeto de estudio, el universo que se estará analizando, la determinación de la muestra y los instrumentos para la captación de datos.

3.1 Diseño de la investigación

Para la presente investigación se analizarán los resultados de la evaluación al desempeño docente en forma cuatrimestral, desde enero-abril de 2016 hasta septiembre-diciembre de 2019. Así mismo, se aplicarán instrumentos de captación de datos, a alumnos se realizarán en una única ocasión por lo que será una investigación de tipo transversal.

Contando con enfoque cuantitativo debido a que se vincula la variable dependiente que es el resultado de la evaluación docente, con las variables independientes que son: las consideraciones de los alumnos en la evaluación, los criterios de evaluación y la atención a resultados de la evaluación.

Para obtener la información se estarán aplicando instrumentos para recolectar datos y conocer su percepción sobre el proceso y de los instrumentos de evaluación al desempeño docente.

Esta investigación es explicativa, para buscar las causas de los resultados de la evaluación docente, por medio de la recolección de datos para conocer la opinión de alumnos respecto a sus consideraciones del proceso de evaluación docente, así como del instrumento utilizado para ello. Se buscará la implementación de un nuevo procedimiento e instrumento para la evaluación de los docentes.

En este se formula una hipótesis de causa-efecto para explicar la relación entre variables.

Esta investigación se desarrollará durante los meses de septiembre de 2019 a marzo de 2020, que va desde el diseño de cuestionarios para obtener la opinión de alumnos respecto a la evaluación docente, la aplicación de los mismos, la captura y análisis de los resultados. Así como la propuesta de nuevos criterios de evaluación y procedimiento para seguimiento a los resultados, de acuerdo a las siguientes etapas:

Cuadro 3.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES		PROGRAMACIÓN								
		2019				2020				
		SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
1	Recopilación de resultados de evaluación docente 2016 a 2019									
2	Tabulación de resultados de evaluación docente									
3	Diseño de instrumentos									
4	Recopilación de información de las acciones implementadas de resultados de la evaluación docente									
5	Aplicación de instrumentos									
6	Captura de datos y tabulación									
7	Análisis de resultados y de hallazgos									
8	Comparar los resultados de docentes que salieron con menos de 80 puntos en noviembre 2019 con su resultado en marzo 2020									
9	Captura de datos y tabulación									
10	Análisis de resultados y de hallazgos									
11	Propuesta de mejora a la Universidad									

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Sujeto de Estudio

Para esta investigación son los docentes de la Universidad Tecnológica de Tijuana, que en el cuatrimestre septiembre a diciembre de 2019 daban clases a alumnos de tercero, cuarto y séptimo cuatrimestre del campus Tijuana, ya que ellos son quienes son evaluados por medio del procedimiento y el instrumento de evaluación docente. Así mismo, en otra etapa se hará una segunda encuesta, pero sobre los docentes que

en el cuatrimestre septiembre a diciembre hayan obtenido resultados por debajo de los 80 puntos en la evaluación docente.

El objeto de estudio es el procedimiento de evaluación docente que se realiza en la Universidad Tecnológica de Tijuana, sus resultados y las acciones implementadas de estos.

3.3 Universo

Se determina como universo de los 1,604 alumnos que están estudiando en los cuatrimestres tercero y cuarto del nivel de TSU, así como de séptimo cuatrimestre de ingeniería en el periodo de septiembre - diciembre de 2019.

3.3.1 Análisis para la determinación de la muestra

Para la determinación de la muestra de alumnos se utilizó la fórmula para poblaciones finitas:

Para el caso de los alumnos de acuerdo a la proyección de matrícula realizada por la propia Universidad Tecnológica de Tijuana, será de 1,604 alumnos en los cuatrimestres tercero y cuarto del nivel de TSU, así como de séptimo cuatrimestre del nivel de ingeniería de las carreras que se mencionan en el cuadro 3.2 y en el cual se observa el número de alumnos a encuestar.

3.3.2 Selección de la muestra

Para determinar la muestra se considera un universo de 1,604 alumnos de los cuatrimestres de tercero y cuarto del nivel de TSU y de séptimo de ingeniería, debido a que ya han evaluado a sus profesores en otras ocasiones. Para el cálculo se elige un nivel de confianza de 95%, una probabilidad de que ocurra el evento de 0.5, una probabilidad de que no ocurra del 0.5, mientras que el error de estimación se ubicó en 0.05, dando por resultado una muestra de 310 alumnos a encuestar.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:	Por lo tanto:
N = Universo	N= 1,604
Z²= Nivel de confianza elegido: 95%	Z = 1.96
P = Probabilidad de que el evento ocurra	P= 0.5
Q= Probabilidad de que el evento no ocurra	Q= 0.5
e = Error de estimación	e= 0.05

Se cuenta con la información desglosa por carrera de los 1,604 alumnos del universo seleccionado, por lo que en la misma proporción se distribuyo la muestra resultante de 310 alumnos.

Cuadro 3.2 Determinación de la muestra

Nivel	Carrera	Universo	Muestra
TSU	Operaciones Comerciales Internacionales	85	16
	Desarrollo de Negocios	98	19
	Contaduría	74	14
	Mecatrónica	144	28
	Mantenimiento	135	26
	Procesos Industriales	77	15
	Química Ambiental	27	5
	Tecnologías de la Información y Comunicación	97	19
	Energías Renovables	25	5
Ingeniería	Logística Comercial Global	139	27
	Desarrollo e Innovación Empresarial	65	13
	Financiera y Fiscal	72	14
	Mecatrónica	148	28
	Electromecánica Industrial	139	27
	Procesos y Operaciones Industriales	137	26
	Tecnología Ambiental	33	6
	Tecnologías de la Información y Comunicación	95	18
	Energías Renovables	14	4
Total		1,604	310

Fuente: Elaboración propia con datos de la Subdirección de Admisión y Servicios al Estudiante de la Universidad Tecnológica de Tijuana.

3.4 Métodos y técnicas de recolección de datos.

Para este trabajo será de medición, para ello se diseñó una encuesta con escala de Likert dirigida a los alumnos, en la cual se les cuestionó sobre la evaluación docente de la Universidad Tecnológica de Tijuana.

Así mismo, se diseñó un formato para recabar la información de las acciones implementadas por la Secretaría Académica, para atender a los docentes con evaluaciones por debajo de los 80 puntos de los periodos analizados.

Para esta investigación será de campo para lo cual se aplicará la encuesta para conocer la opinión de los alumnos sobre el procedimiento de evaluación docente, una vez recibida se captura la información y se elaboran los tabulados y gráficas para su análisis.

3.5 Diseño de instrumento

Para el desarrollo de esta investigación se diseñó la encuesta escala de Likert que será aplicada una a alumnos para conocer su percepción sobre la objetividad del proceso de evaluación al desempeño docente y al instrumento utilizado para ello. En dicha encuesta se guardará el anonimato del participante.

Una vez que las encuestas han sido contestadas, serán capturados, siendo cada pregunta codificada en sus opciones de respuesta, para la generación de tablas y gráficas que ayuden a realizar el análisis de los resultados.

El cuestionario es de dicho propio y se realizará una prueba piloto con los alumnos de TSU en Mecatrónica.

Encuesta alumnos. Aplicación de cuestionario.

1. ¿Influye en la evaluación la experiencia del docente en el dominio de la materia?, identifica si de acuerdo al alumno, la experiencia que pueda demostrar el docente en la impartición de clases, influye en su evaluación.
2. ¿Influye la forma en que da su clase, tanto en lo teórico, práctico, material didáctico?, identifica si el alumno considera que influye la forma en que el docente da sus clases.
3. ¿La evaluación es de acuerdo a su desempeño y en la forma en que transmite los conocimientos?, identifica si el alumno considera que influye la forma en que el docente transmite los conocimientos.

4. ¿El tipo de materia que imparten influye en la evaluación a los docentes? identifica si el alumno considera que influye la complejidad o dificultad de la materia.

5. ¿Las calificaciones que tienen los alumnos influyen en la evaluación a los docentes?, identifica si el alumno considera que influyen las calificaciones que tienen los alumnos.

6. ¿Consideran que influye la personalidad del docente en la evaluación?, identifica si la personalidad del docente influye.

7. ¿Consideran que influye la relación que el docente tiene con ustedes los alumnos?, identifica si la relación que pueda tener el docente con los alumnos influye.

8. ¿Tienen acuerdos entre los alumnos para la forma de evaluar a sus docentes?, identifica si el alumno considera los acuerdos de grupo de alumnos para emitir su evaluación.

9. ¿Han considerado una especie de desquite o venganza contra algún docente por medio de la evaluación docente?, identifica si el alumno al momento de estar evaluando considera un tipo de desquite o venganza contra el docente.

10. ¿Consideran adecuado el cuestionario para la evaluación docente?, identifica si el alumno considera adecuado el cuestionario utilizado para la evaluación docente.

A. ¿Algún docente ha tratado los resultados de su evaluación con ustedes los alumnos, para implementar acciones de mejora?, conocer si el docente ha tratado el tema de sus resultados en la evaluación con sus alumnos y ha implementado acciones de acuerdo a estas pláticas sobre los resultados.

B. ¿Han dado resultado las acciones de mejora implementadas por los docentes?

C. ¿Qué les gustaría que incluyera el instrumento de la evaluación docente?, identifica factores adicionales, que el alumno encuestado considera que se deban incluir en el cuestionario de evaluación docente.

Perfil de encuestado: Sexo y dirección de carrera en que estudia el alumno encuestado.

Alumno de la Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT), con la finalidad de conocer tu percepción sobre el proceso y el instrumento de evaluación docente te invitamos a contestar el siguiente cuestionario

Contesta cada pregunta de acuerdo a la siguiente escala:

Definitivamente No (1) En poca medida (2) En regular medida (3) En gran medida (4) Definitivamente Sí (5)

Pregunta	Respuesta
1. ¿Influye en la evaluación la experiencia del docente en el dominio de la materia?	
2. ¿Influye la forma en que da su clase, tanto en lo teórico, práctico, material didáctico?	
3. ¿La evaluación es de acuerdo a su desempeño y en la forma en que transmite los conocimientos?	
4. ¿El tipo de materia que imparten influye en la evaluación a los docentes?	
5. ¿Las calificaciones que tienen los alumnos influyen en la evaluación a los docentes?	
6. ¿Consideran que influye la personalidad del docente en la evaluación?	
7. ¿Consideran que influye la relación que el docente tiene con ustedes los alumnos?	
8. ¿Tienen acuerdos entre los alumnos para la forma de evaluar a sus docentes?	
9. ¿Han considerado una especie de desquite o venganza contra algún docente por medio de la evaluación docente?	
10. ¿Consideran adecuado el cuestionario para la evaluación docente?	

Contestas las siguientes preguntas en forma abierta:

A. ¿Algún docente ha tratado los resultados de su evaluación con ustedes los alumnos, para implementar acciones de mejora?	
B. Si tu respuesta anterior fue Si, ¿Han dado resultado las acciones de mejora implementadas por los docentes?	

C. ¿Qué les gustaría que incluyera el instrumento de la evaluación docente?	
---	--

Perfil del Encuestado

De las siguientes preguntas pon tu respuesta en los recuadros

Sexo	<input type="checkbox"/>	1. Femenino	<input type="checkbox"/>	2. Masculino				
Nivel	<input type="checkbox"/>	1. TSU	<input type="checkbox"/>	2. Ingeniería				
¿De qué Dirección de Carrera o Área eres alumno?	<input type="checkbox"/>	1. Operaciones Comerciales Internacionales	<input type="checkbox"/>	2. Desarrollo de Negocios	<input type="checkbox"/>	3. Contaduría	<input type="checkbox"/>	4. Mecatrónica
	<input type="checkbox"/>	5. Mantenimiento / Procesos Industriales	<input type="checkbox"/>	6. Tecnología Ambiental / Energías Renovables	<input type="checkbox"/>	7. Tecnologías de la Información y Comunicación	<input type="checkbox"/>	8. Lengua Inglesa

Muchas gracias por tu participación

3.5.1 Validez del instrumento

El instrumento para captar las opiniones de los alumnos encuestados fue diseñado específicamente para esta investigación, su aplicación fue directamente con los alumnos que forman parte de los cuatrimestres y carreras seleccionados en la muestra. Se aplicó una prueba piloto con 10 alumnos de la carrera de mecatrónica, mediante la cual se realizaron cambios en la redacción de dos de las preguntas, para posteriormente aplicar las encuestas de acuerdo a la determinación de la muestra.

3.6 Recolección de datos.

Se aplicaron los cuestionarios a los alumnos de los cuatrimestres y carreras seleccionados por la muestra, esto se realizó entre el 11 y el 26 de noviembre de 2019. Se realizó a los alumnos durante el periodo en que se realiza la evaluación docente, una vez que concluían este proceso.

Para recopilar los datos se procedió a aplicar las encuestas a los alumnos de los cuatrimestres y carreras de la muestra, con el apoyo de personal de la Dirección de Planeación y Evaluación de la UTT, esto aprovechando que los dichos alumnos acudían a realizar la evaluación docente en el horario y fecha programada.

Así mismo, se recabó la información de las acciones realizadas por la Secretaría Académica, para atender los casos de profesores con resultados por debajo de los 80 puntos. Se revisaron los resultados de la evaluación docente realizada en el mes de marzo de 2020, para comparar los resultados de docentes que en noviembre obtuvieron resultados por debajo de los 80 puntos.

3.6.1 Tabulación

Se procedió a capturar las encuestas aplicadas en el mes de noviembre de 2019 a los alumnos, esto con el apoyo de personal de la Dirección de Planeación y Evaluación de la UTT. Para posteriormente elaborar las tablas y gráficas.

De las preguntas de escala de Likert, en el cuadro 3.3 se presentan los resultados obtenidos para esas 10 preguntas de la encuesta aplicada.

Cuadro 3.3 Concentrado de resultados de la encuesta

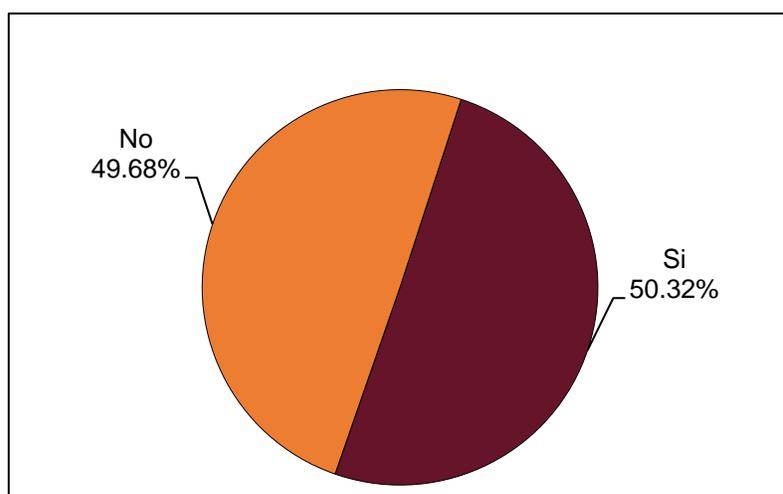
Pregunta	1. Definitivamente No	2. En poca medida	3. En regular medida	4. En gran medida	5. Definitivamente Si	Total
1. ¿Influye en la evaluación la experiencia del docente en el dominio de la materia?	2.90%	3.87%	8.06%	23.87%	61.29%	100.00%
2. ¿Influye la forma en que da su clase, tanto en lo teórico, práctico, material didáctico?	1.61%	7.42%	10.65%	21.61%	58.71%	100.00%
3. ¿La evaluación es de acuerdo a su desempeño y en la forma en que transmite los conocimientos?	3.23%	4.84%	9.03%	25.81%	57.10%	100.00%
4. ¿El tipo de materia que imparten influye en la evaluación a los docentes?	24.19%	18.06%	9.35%	16.77%	31.61%	100.00%
5. ¿Las calificaciones que tienen los alumnos influyen en la evaluación a los docentes?	29.68%	33.87%	16.45%	9.35%	10.65%	100.00%
6. ¿Consideran que influye la personalidad del docente en la evaluación?	25.48%	27.42%	11.94%	18.06%	17.10%	100.00%
7. ¿Consideran que influye la relación que el docente tiene con ustedes los alumnos?	27.74%	31.29%	15.16%	11.61%	14.19%	100.00%
8. ¿Tienen acuerdos entre los alumnos para la forma de evaluar a sus docentes?	43.87%	29.35%	10.97%	10.00%	5.81%	100.00%
9. ¿Han considerado una especie de desquite o venganza contra algún docente por medio de la evaluación docente?	54.52%	21.29%	9.68%	7.42%	7.10%	100.00%
10. ¿Consideran adecuado el cuestionario para la evaluación docente?	2.90%	2.90%	9.03%	18.39%	66.77%	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

En la encuesta realizada a los alumnos se cuenta con tres preguntas abiertas, en las cuales se les pregunta ¿Algún docente ha tratado los resultados de su evaluación con ustedes los alumnos, para implementar acciones de mejora?, otra pregunta es ¿Algún docente ha tratado los resultados de su evaluación con ustedes los alumnos, para implementar acciones de mejora?, en la cual los alumnos describen las acciones que se han realizado y la tercer pregunta abierta es ¿Qué les gustaría que incluyera el instrumento de la evaluación docente?, en la cual los alumnos encuestados expresaron diferentes ideas para el proceso de la evaluación docente.

En la pregunta abierta de ¿Algún docente ha tratado los resultados de su evaluación con ustedes los alumnos, para implementar acciones de mejora?, los resultados entre los alumnos encuestados fueron muy cerrados entre el “Si” y el “No”, como se puede ver en la gráfica 3.1, el 50.32% de los alumnos que contestaron si los profesores han tratado con ellos los resultados de la evaluación docente.

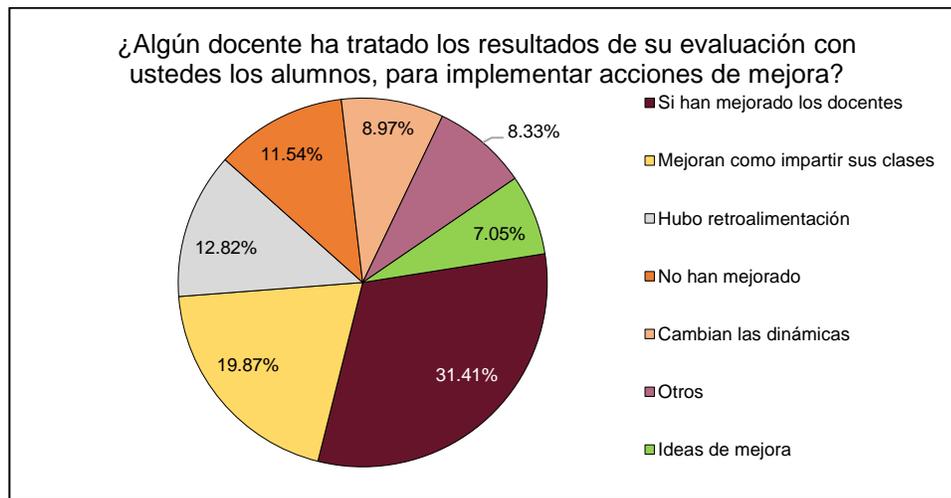
Gráfica 3.1 ¿Algún docente ha tratado los resultados de su evaluación con ustedes los alumnos, para implementar acciones de mejora?



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de encuesta realizada a los alumnos.

Como se aprecia en la gráfica 3.2, la pregunta abierta de ¿Han dado resultado las acciones de mejora implementadas por los docentes? el 31.41% de los alumnos que contestaron esta pregunta opinaron que “sí han mejorado los docentes”, mientras que el 19.87% mencionan que “mejoran como impartir la clase”, el 12.82% dijeron que “hubo retroalimentación” con el docente respecto a los resultados, el 11.54% de los alumnos respondieron que “no han mejorado”, el 8.97% contestaron que “cambian las dinámicas”, el 7.05% contestaron que se “dieron ideas de mejora” y el restante 8.33% fueron otras.

Gráfica 3.2 ¿Algún docente ha tratado los resultados de su evaluación con ustedes los alumnos, para implementar acciones de mejora?



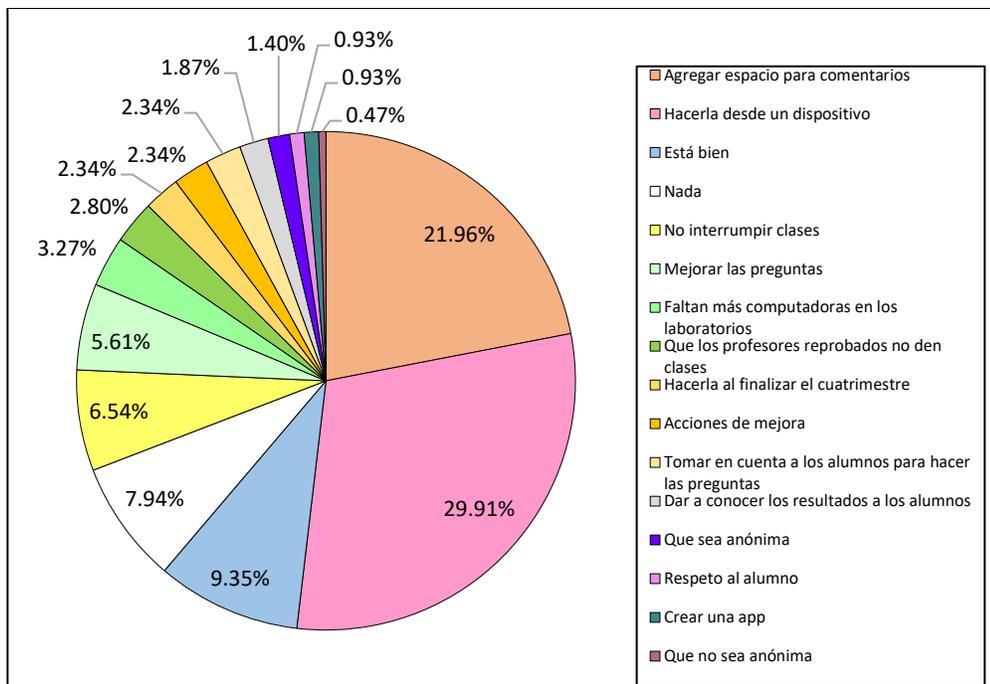
Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de encuesta realizada a los alumnos.

En la pregunta abierta de ¿Qué les gustaría que incluyera el instrumento de la evaluación docente?, también es una pregunta abierta, en este caso de los 310 alumnos encuestados un total de 214 emitieron algún comentario, los cuales dada su semejanza se distribuyeron en 16 comentarios similares.

En la gráfica 3.3, se establece que el 29.91% de los que respondieron la pregunta expresaron “Hacerla desde un dispositivo”, lo que significa que pueden hacer la evaluación desde otro dispositivo ya sea teléfono inteligencia, computadora o Tablet, mientras el 21.96% de los encuestados que contestaron esta pregunta, su respuesta fue “Agregar espacio para comentarios”. El 9.35% de los que respondieron esta pregunta abierta mencionaron que el cuestionario de la evaluación “Está bien”. El 7.94% contestó con la expresión “Nada”. El 6.54% opino que “No interrumpir clases” en referencia a que se ha estado realizando durante el horario de clases. El 5.61% opino que se deben “Mejorar las preguntas” de la evaluación. El 3.27% contestó que “Faltan más computadoras en los laboratorios”, en relación al número de alumnos de los grupos ya que se saturan los laboratorios de cómputo, al momento de estar realizando la evaluación. El 2.80% de los alumnos que contestaron la pregunta opinan “Que los profesores reprobados no den clases”, esto en relación a los resultados de la

evaluación. El 2.34% opino que las fechas para la evaluación docente es “Hacerla al finalizar el cuatrimestre”, debido a que se ha estado realizando durante el tercer mes de cada cuatrimestre. Otro 2.34% de los alumnos que contestaron esta pregunta opinan que se tomen “Acciones de mejora” con los resultados. También un 2.34% contestó que se deben “Tomar en cuenta a los alumnos para hacer las preguntas”, en referencia a las preguntas de la evaluación. El 1.87% de los alumnos que contestaron la pregunta opinaron que se deben “Dar a conocer los resultados a los alumnos”. El resto de los alumnos contestaron que la evaluación “Que sea anónima” (1.40%), que se dé “Respeto al alumno” (0.93%), “Crear una app” (0.93%) y “Que no sea anónima” (0.47%).

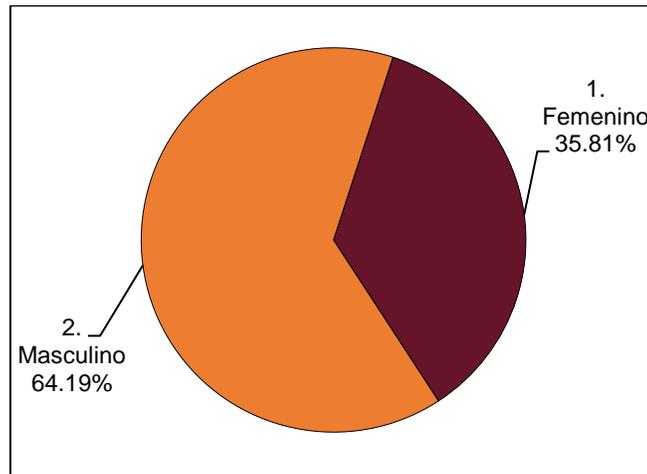
Gráfica 3.3 ¿Qué les gustaría que incluyera el instrumento de la evaluación docente?



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de encuesta realizada a los alumnos.

En la gráfica 3.4 se presenta el género de los alumnos encuestados, tomando en cuenta que la mayoría de los estudiantes de la universidad son del sexo masculino, el resultado fue un 64.19% masculino y un 35.81 femenino:

Gráfica 3.4 Género de Alumnos Encuestados



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de encuesta realizada a los alumnos.

En la gráfica 3.5 se presenta el nivel en que están estudiando los alumnos encuestados, siendo el 52.58% de los alumnos del nivel de ingeniería, mientras que el restante 47.42% son del nivel de Técnico Superior Universitario (TSU).

Gráfica 3.5 Nivel en que estudian

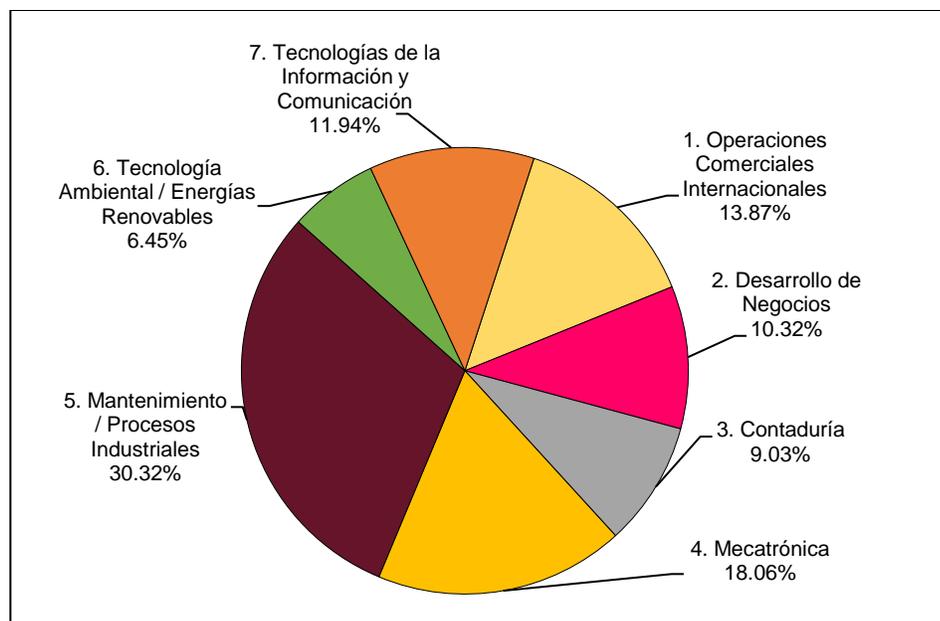


Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de encuesta realizada a los alumnos.

En la gráfica 3.6 se presenta la distribución de alumnos encuestados por dirección de carrera, la mayoría de los alumnos encuestados son de la Dirección de

Mantenimiento y de Procesos Industriales con el 30.32%, seguidos por la Dirección de Mecatrónica con el 18.06%, en tercer lugar se ubica la Dirección de Operaciones Comerciales Internacionales con el 13.87%, seguida por la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación con el 11.94% de los encuestados, en la Dirección de Desarrollo de Negocios están el 10.32% de los alumnos encuestados, en la Dirección de Contaduría el 9.03% y en la Dirección de Tecnología Ambiental y Energías Renovables el 6.45% de los alumnos encuestados.

Gráfica 3.6 Dirección de Carrera en que estudian

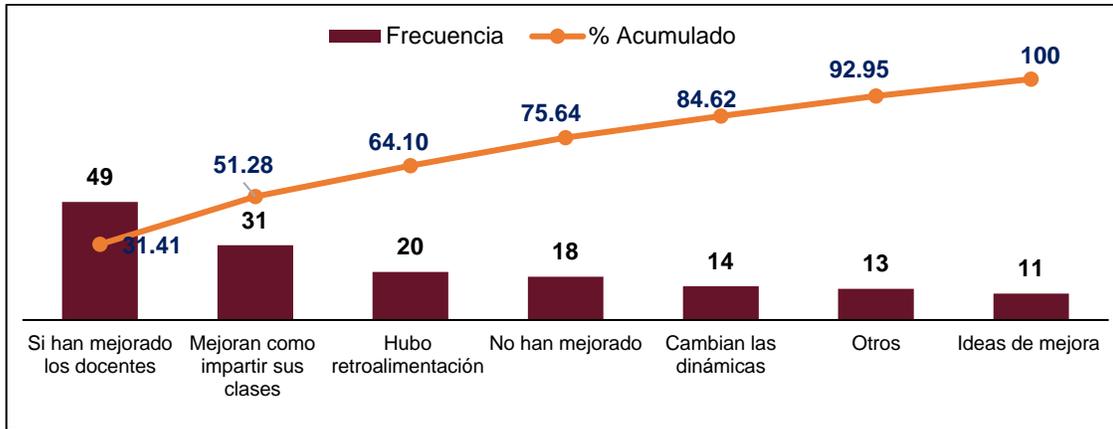


Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de encuesta realizada a los alumnos.

3.7 Estadística descriptiva

En este caso con los resultados de la opinión de los alumnos respecto a la mejora de los docentes respecto a los resultados de la evaluación docente, en la gráfica 3.7 se elabora un Diagrama de Pareto, en el cual se observan los resultados que de acuerdo los alumnos han mejorado los profesores. Lo que nos indica desde la percepción de alumnos que las acciones tomadas han beneficiado la labor de los docentes, ya que estos han mejorado en lo general y en la forma de impartir sus clases.

Gráfica 3.7 Pareto de mejora en acciones de los docentes



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de encuesta realizada a los alumnos.

Capítulo IV Resultados de la aplicación del instrumento

En este capítulo se describen y analizan los resultados de las encuestas aplicadas a los alumnos para conocer su opinión del proceso de evaluación del desempeño de sus docentes. Relacionando estos resultados con la hipótesis planteada, también se consideran los resultados no previstos obtenidos en la investigación.

4.1 Análisis de resultados

En el cuadro 3.3 se observa que de la pregunta 1. ¿Influye en la evaluación la experiencia del docente en el dominio de la materia?, la mayoría de los encuestados que son el 61.29% contestó que definitivamente sí influye la experiencia del docente. En segundo lugar, estuvo la opinión de que influye en gran medida con el 23.87%. Los que opinaron que influye en regular medida fue el 8.06% de los encuestados. El 3.87% opinó que la experiencia del docente influye en poca medida y el 2.90% de los alumnos encuestados opinó que la experiencia del docente definitivamente no influye en la evaluación.

En la pregunta 2. ¿Influye la forma en que da su clase, tanto en lo teórico, práctico, material didáctico?, el 58.71% de los alumnos encuestados contestó que definitivamente sí influye. Seguido por los que opinan que influye en gran medida en la evaluación de acuerdo al 21.61% de los encuestados. El 10.65% opina que la forma en que dan su clase influye en regular medida en la evaluación. El 7.42% de los encuestados opina que la forma en que dan la clase influye en poca medida en la evaluación y el 1.61% de los alumnos encuestados opina que definitivamente no influye.

En el caso de la pregunta 3. ¿La evaluación es de acuerdo a su desempeño y en la forma en que transmite los conocimientos?, también la mayoría de los encuestados dio como respuesta que definitivamente sí influye en la evaluación con el 57.10%. el 25.81% de los encuestados opinó que su desempeño y forma en que transmite los conocimientos influye en la evaluación. El 9.03% opinó que en regular medida influye en la evaluación. El 4.48% de los encuestados opinan que el desempeño y en la forma en que transmite los conocimientos influye en poca medida y el 3.23% de estos alumnos opina que definitivamente no influye en la evaluación.

En la pregunta 4. ¿El tipo de materia que imparten influye en la evaluación a los docentes?, la mayoría de los encuestados que fueron el 31.61% contestaron que sí influye el tipo de materia que imparte el docente. El 24.19% opinó que definitivamente no influye el tipo de materia que imparte en la evaluación. Mientras que el 18.06% de

los encuestados opinó que el tipo de materia que imparte influye en poca medida en la evaluación. El 16.77% de los encuestados opinó que el tipo de materia que imparte el docente influye en gran medida y el 9.35% de los alumnos encuestados opinó que influye en regular medida el tipo de materia que imparte el docente.

Para la pregunta 5. ¿Las calificaciones que tienen los alumnos influyen en la evaluación a los docentes?, el mayor porcentaje de respuestas fue para la opción de en poca medida con el 33.87% influyen las calificaciones de los alumnos para evaluar a su docente. Mientras que el 29.68% opino que definitivamente no influyen las calificaciones de los alumnos en la evaluación docente. El 16.45% de los encuestados opinó que en regular medida influyen las calificaciones que tienen los alumnos en la evaluación docente, el 10.65% opino que definitivamente sí influyen las calificaciones de los alumnos en la evaluación docente y el 9.35% opino que las calificaciones influyen en gran medida.

En la pregunta 6. ¿Consideran que influye la personalidad del docente en la evaluación?, la respuesta que más escogieron los alumnos encuestados fue en poca medida con el 27.42% de los casos. Mientras que el 25.48% opino que definitivamente no influye la personalidad del docente en la evaluación. El 18.06% de los encuestados opinó que influye en gran medida la personalidad del docente. 17.10% de los alumnos encuestados opinó que definitivamente sí influye en la evaluación la personalidad del docente y el 11.94% opino que la personalidad del docente influye en regular medida en la evaluación.

En la pregunta 7. ¿Consideran que influye la relación que el docente tiene con ustedes los alumnos?, el 31.29% de los encuestados contestaron que en poca medida influye la relación que se tiene con el docente. Mientras que el 27.74% opino que definitivamente no influye la relación que se tiene con el docente. El 15.16% de los encuestados opinó que la relación que se tiene con el docente influye en regular medida. El 14.19% opino que definitivamente sí influye la relación que se tiene con el docente para la evaluación y el 11.61% opino que la relación con el docente influye en gran medida para la evaluación de los profesores.

Para la pregunta 8. ¿Tienen acuerdos entre los alumnos para la forma de evaluar a sus docentes?, el 43.87% de los encuestados contestaron que definitivamente no tienen acuerdos previos con los alumnos para evaluar a sus docentes. Mientras que el 29.35% de los encuestados opinó que en regular medida se tienen acuerdos previos entre los alumnos para la evaluación docente. El 10.97% de los encuestados opinó que en regular medida se tienen acuerdos previos para evaluar a sus docentes. El 10% de los encuestados opinó que opino que en gran medida tienen acuerdos previos entre los alumnos para la evaluación docente y el 5.81% opino que definitivamente sí tienen acuerdos previos para evaluar a sus profesores.

En la pregunta 9. ¿Han considerado una especie de desquite o venganza contra algún docente por medio de la evaluación docente?, el 54.52% de los alumnos contestaron que definitivamente no consideran algún desquite o venganza contra los docentes por medio de la evaluación docente. Mientras que el 21.29% opino que en poca medida han considerado un desquite o venganza con sus profesores por medio de la evaluación docente. El 9.68% de los alumnos encuestados opinó que en regular medida lo han considerado. El 7.42% de los encuestados han considerado en gran medida un desquite o venganza de sus profesores por medio de la evaluación docente y el 7.10% de los alumnos encuestados contestó que definitivamente sí lo han considerado.

En la pregunta 10. ¿Consideran adecuado el cuestionario para la evaluación docente?, el 66.67% de los encuestados considera que definitivamente si es adecuado el cuestionario para la evaluación docente. Mientras que el 18.39% opino que en gran medida es adecuado el cuestionario. El 9.03% de los encuestados opino que en regular medida es adecuado. El 2.90% de los encuestados opinó que en poca medida es adecuado el cuestionario para la evaluación docente y otro 2.90% opino que definitivamente no es adecuado.

4.2 Análisis e interpretación de los resultados

De acuerdo a nuestra hipótesis de investigación “Mediante el procedimiento utilizado por la UTT para evaluar el desempeño docente y la atención a los resultados

de la evaluación, se mejora el desempeño de los profesores” encontramos que en la evaluación de enero-abril de 2020 los docentes que habían obtenido resultados por debajo a los 80 puntos en la evaluación realizada en el mes de noviembre 2019, mejoraron sus resultados, esto debido al curso “Inducción a las funciones sustantivas para la docencia”.

La pregunta de la investigación ¿Qué otros aspectos consideran los alumnos que se deben tomar en cuenta en la evaluación docente?, se relaciona con la pregunta del instrumento aplicado a los alumnos ¿Qué les gustaría que incluyera el instrumento de la evaluación docente?, entre las respuestas de los alumnos están: Agregar espacio para comentarios, el hacerla desde un dispositivo, el no interrumpir clases para hacerla, el mejorar las preguntas, el que los profesores reprobados no den clases, poder hacerla al finalizar el cuatrimestre, implementar acciones de mejora, el tomar en cuenta a los alumnos para las preguntas, el dar a conocer los resultados a los alumnos.

En cuanto a la pregunta de investigación de ¿Cuáles han sido las acciones para la atención a los resultados de evaluación respecto a los docentes con resultados por debajo de los 80 puntos?, de acuerdo a la información proporcionada por la Secretaría Académica de la UTT se han implementado cursos a estos docentes, durante el siguiente cuatrimestre al cual obtuvieron resultados por debajo de los 80 puntos. Más no en todos los cuatrimestres se han implementado, faltando a lo establecido en el procedimiento de Evaluación al desempeño de profesores y tutores (P-PE-01), en algunos cuatrimestres solo se les ha enviado un memorando a los docentes con resultados por debajo de los 80 puntos, en el cual “se les invita a reflexionar en los factores evaluados y con menor puntuación y tomar medidas para evitar su recurrencia”.

Considerando los resultados de la evaluación aplicada en el cuatrimestre septiembre-diciembre de 2019, se impartió el curso de “Inducción a las funciones sustantivas de la docencia”, el cual fue otorgado en el mes de febrero, con la finalidad de “Reconocer la importancia de cumplir las funciones sustantivas de la docencia, mediante el análisis del marco filosófico y pedagógico que orienta la educación en el

Mundo y en México, así como, a partir de identificar las funciones sustantivas de la docencia y sus implicaciones en el aula, con la finalidad de contextualizar y orientar su práctica docente”. El curso se realizó del 5 al 21 de febrero de 2020, en sesiones de 2 horas dos veces por semana durante dicho periodo, con una duración total de 10 horas. En el participaron 11 de los docentes que en la evaluación realizada en el mes de noviembre obtuvieron resultados por debajo de los 80 puntos, en la evaluación realizada en el mes de marzo de 2020 obtuvieron resultados superiores a los 80 puntos.

De la pregunta de investigación ¿Qué resultados se han obtenido con las acciones tomadas con los docentes con resultados por debajo de 80 puntos en la evaluación?, en este caso con el curso otorgado a estos docentes, nueve de ellos con resultados por debajo de los 80 puntos en la evaluación anterior, lograron subir de los 80 puntos en la realizada en el cuatrimestre enero-abril de 2020.

En el cuadro 4.1 se observa el comparativo de los resultados de los docentes que en el cuatrimestre septiembre-diciembre 2019 obtuvieron resultados por debajo de 80 puntos en alguna carrera, contra los resultados que obtuvieron en el cuatrimestre enero-abril 2020, después del curso que fue en el mes de febrero, la evaluación se realizó durante el mes de marzo. De los 11 profesores que tomaron el curso de “Inducción a las funciones sustantivas de la docencia”, nueve de ellos superaron los 80 puntos en la evaluación realizada en marzo, solo uno de ellos bajó aún más su resultado en la evaluación.

Cuadro 4.1 Comparativo de resultados en evaluación docente de los que tomaron el curso

Profesor	Área Académica	Resultado	
		Sep-Dic 2019	Ene-Abr 2020
Miguel Ángel González Ruíz	Departamento de Internacionalización e Idiomas	75.97	90.90
José Roberto Lamadrid Douglas	Procesos Industriales / Procesos y Operaciones Industriales	79.46	94.57
	Mantenimiento / Electromecánica Industrial		89.44
Al Raúl Rivera Gaytán	Energías Renovables	79.41	53.83

Profesor	Área Académica	Resultado	
		Sep-Dic 2019	Ene-Abr 2020
Ana Isabel Ortiz Almaguer	Mantenimiento / Electromecánica Industrial	79.29	80.97
	Procesos Industriales / Procesos y Operaciones Industriales		88.68
Armida Caballero Barragán*	Operaciones Comerciales Internacionales / Logística Comercial Global	78.08	
Samuel Alvarado Nanguelú	Procesos Industriales / Procesos y Operaciones Industriales	77.04	81.28
	Mantenimiento / Electromecánica Industrial		81.28
Beatriz Evelia Cortez Partida	Mecatrónica	76.88	87.53
María de la Luz Juárez Galván	Desarrollo de Negocios / Desarrollo e Innovación Empresarial	75.47	91.28
	Logística área Cadena de Suministros	89.94	
Arisbeth Bernal Salinas	Procesos Industriales / Procesos y Operaciones Industriales	74.11	89.69
	Mantenimiento / Electromecánica Industrial	91.04	
Daniel Enrique Torres Aldana	Tecnologías de la Información y Comunicación	73.92	81.37
Laura Judith Rivas Maldonado	Procesos Industriales / Procesos y Operaciones Industriales	65.64	89.90
	Mantenimiento / Electromecánica Industrial		88.70

* No impartió clases en el cuatrimestre enero – abril de 2020.

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la evaluación docente y a información proporcionada por la Secretaría Académica.

En el cuadro 4.2 se presentan los casos de cuatro de los docentes con resultados por debajo de los 80 puntos en el cuatrimestre septiembre-diciembre de 2019 que no tomaron el curso de “Inducción a las funciones sustantivas de la docencia”, una docente superó los 80 puntos en la evaluación realizada en marzo 2020, los otros tres docentes ya no dieron clase en la carrera en que salieron con resultado inferior a los 80 puntos, pero mantuvieron los resultados por arriba de esta calificación en otras carreras en las que dieron clases tanto en el cuatrimestre septiembre-diciembre 2019, como en enero-abril 2020. Sin embargo, uno de ellos obtuvo una evaluación en el cuatrimestre enero-abril 2020 por debajo de los 80 puntos en una carrera que no dio clases en el cuatrimestre anterior.

Cuadro 4.2 Comparativo de resultados en evaluación docente de los que no tomaron el curso

Profesor	Área Académica	Resultado	
		Sep-Dic 2019	Ene-Abr 2020
Yadira Cano Rivas	Operaciones Comerciales Internacionales / Logística Comercial Global	76.44	91.11
Óscar Rafael Millán Aguirre	Energías Renovables	67.24	
	Mantenimiento / Electromecánica Industrial	83.68	87.55
Gerardo Zavala Barajas	Manufactura Aeronáutica, Área Maquinados de Precisión	78.3	
	Mecatrónica	88.90	88.08
Emmanuel Oscar Santos Delgadillo	Mantenimiento / Electromecánica Industrial	79.97	
	Procesos Industriales / Procesos y Operaciones Industriales	84.94	86.72
	Energías Renovables		78.61

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la evaluación docente y a información proporcionada por la Secretaría Académica.

Una de las propuestas de los alumnos en la encuesta aplicada para conocer sus opiniones respecto al procedimiento de evaluación de sus profesores, fue el poder realizar dicha evaluación desde dispositivos externos a la Universidad, lo cual debido a la contingencia por el COVID-19 y debido a la suspensión de clases en forma presencial, tampoco estaban en posibilidad de acudir a los laboratorios de cómputo de la UTT para realizarla. Por lo anterior, se habilitó un acceso en Internet para que esta fuera realizada en línea, por lo cual evaluaron a sus profesores desde sus propias computadoras, teléfonos inteligentes y tabletas.

4.3 Validación de la situación problemática y/o resultados extraordinarios.

En cuanto a los resultados de la evaluación de los profesores, estos son evaluados de acuerdo a la carrera en que imparte clases, existen casos de docentes que dan clases en más de un área y obtienen resultados diferenciados, como sucede que en alguna carrera obtienen una calificación por arriba de los 80 puntos y en otra puede ser por debajo de esa puntuación.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

En este capítulo se dan recomendaciones a la organización que en este caso es la Universidad Tecnológica de Tijuana para que mejore el procedimiento de evaluación del desempeño de sus profesores y tutores, tomando en cuenta los hallazgos en las encuestas realizadas entre los alumnos.

5.1 Conclusiones

En esta investigación por medio de una encuesta, se identificaron los factores que toman en cuenta los alumnos al momento de realizar la evaluación de sus profesores. También por medio de la encuesta, se identificaron aspectos adicionales que se deben de considerar en el instrumento de evaluación docente. Así mismo, se analizaron las acciones que realiza la Secretaría Académica para atender los resultados que obtienen algunos profesores por debajo de los 80 puntos, siendo que no en todos los cuatrimestres ha informado de dichas acciones. Se realiza una propuesta de un nuevo procedimiento de evaluación docente considerando que los alumnos lo realicen desde cualquier dispositivo con Internet, durante las fechas previstas para dicho procedimiento.

5.2 Propuesta

De acuerdo a los objetivos planteados y a los hallazgos de la investigación realizada del tema de evaluación docente se plantean algunas propuestas:

De los factores que toman en cuenta los alumnos al momento de evaluar:

Para los alumnos influye la experiencia de los docentes en la evaluación, por lo que se deben de continuar contando con docentes que tengan tanto experiencia en la impartición de clases, como en el área de especialidad de los temas que imparten.

Para los alumnos también influye la forma en que dan sus clases, por lo cual la propuesta es que se fortalezcan las competencias de los docentes mediante cursos de actualización en aspectos tales como de impartición de clases, tutorías, desarrollo de material didáctico, en el desarrollo de herramientas tecnológicas y uso de plataformas digitales.

También el punto anterior será de apoyo para atender la observación de los alumnos de que influye en la evaluación la forma en que el docente transmite los conocimientos.

De acuerdo a los alumnos encuestados influye el tipo de materia que imparte el docente, por lo que se propone que el profesor cuente con la experiencia laboral y que se mantenga también actualizado en la forma de impartir clases.

Un punto de importancia para los alumnos al momento de evaluar a sus profesores, lo son las calificaciones que tienen en materias en forma particular, para ello se propone concientizar a los alumnos en el sentido de que la evaluación de sus profesores debe ser en base al desempeño, la forma en que transmiten los conocimientos y la disponibilidad de estos para atenderlos.

Igualmente, en lo referente a que los alumnos toman en cuenta la personalidad del profesor para la evaluación docente, así como la relación que puede tener con los alumnos, tampoco debería ser lo importante para la evaluación, por lo que se debe de concientizar a los sobre consideran más la preparación y la forma de transmitir los conocimientos.

De los aspectos que, de acuerdo a los alumnos encuestados, se deben considerar en el instrumento de evaluación docente:

En este sentido se propone realizar la evaluación docente en forma virtual, con lo cual los alumnos podrán hacerla desde cualquier dispositivo como su computadora, tableta o teléfono celular con acceso a internet, en las fechas determinadas para ello. Adicionalmente con esto, se estará atendiendo otro de sus comentarios, que es el no interrumpir las clases y prácticas para realizar la evaluación docente. Debido a las condiciones del COVID-19 entre el mes de marzo y abril se realizó de esta manera y por primera vez la evaluación docente, por medio de la cual los alumnos accedieron a la evaluación desde fuera de la Universidad.

Otra situación que se tomará en cuenta es el agregar un espacio para que los alumnos puedan expresar algún comentario adicional, el cual sirva para captar más información, la cual podrá servir para atender áreas de oportunidad para el proceso de la evaluación y la mejora continua de los docentes.

El dar a conocer los resultados de las evaluaciones a los alumnos, así como las acciones de mejora que se están tomando. Esto dará una mayor transparencia al proceso y los alumnos estarán enterados que se toman en cuenta los resultados de la evaluación al desempeño de los profesores y tutores.

El mejorar las preguntas de la evaluación al desempeño de profesores y tutores, es otra de los comentarios de los alumnos, por lo que se propondrá a la Secretaría Académica, que se conforme un comité para la actualización del instrumento de evaluación del desempeño de profesores y tutores. Dicho comité deberá estar formado por el responsable de la Secretaría Académica, Directores de Carrera, profesores tanto de tiempo completo como de asignatura, el responsable de la Subdirección de Recursos Humanos, El Director de la Dirección de Planeación y Evaluación junto con su Jefe de Departamento de Evaluación, ya que es el área que coordina el proceso de evaluación, por primera vez incluir alumnos en este comité o en su defecto realizar encuestas entre ellos para determinar algunas preguntas para la evaluación. Otra área que es importante considerar para la actualización es el Departamento de Sistema Integral de Gestión Académica y Administrativa de la UTT, ya que son ellos los encargados de actualizar el sistema informático por medio del cual se realiza la evaluación y se generan los reportes de resultados.

Propuestas de acuerdo a las acciones que toma la Secretaría Académica:

En cuanto a las acciones tomadas por la Secretaría Académica para atender los casos de docentes con resultados por debajo de 80 puntos, no en todos los cuatrimestres se han realizado, según consta en las carpetas en que se lleva el seguimiento de las mismas. Por lo que se propone a la Secretaría Académica adecuar la Instrucción de Trabajo Atención a Resultados de Evaluación Docente (IT-PE-03), ya que esta considera a los docentes con resultados menores a 80 puntos, pero mayores a los 70 puntos y que no sean reincidentes, se le enviará un memorando apercibiéndolo sobre la importancia de los resultados de estas evaluaciones.

Mientras que a los docentes con resultados por debajo de los 70 puntos o que sean reincidentes, son a los que se les implementarán acciones como lo son entrevistas, capacitación, apoyo psicológico, actas administrativas.

Proponer criterios de evaluación docente:

En este caso se propone al igual que el caso de los alumnos que opinaron que se deben de mejorar las preguntas de la evaluación docente, utilizar a un comité para ello, tomando en cuenta la opinión de responsables de las áreas académicas, docentes, personal de recursos humanos, de planeación y de alumnos como también lo proponen.

5.3 Recomendaciones

Se recomienda para la mejora continua del procedimiento de evaluación del desempeño de profesores y tutores (P-PE-01), el mantener actualizado dicho proceso contando con la participación no solo de los responsables de las áreas académicas y de quienes le dan seguimiento al proceso y resultados, también contar con las aportaciones del personal docente y de los alumnos. Ya que son estos dos grupos los involucrados directamente en el proceso enseñanza-aprendizaje. Por lo que se le propone a la Universidad la actualización del procedimiento P-PE-01, presentado en el apéndice de este documento.

5.3.1 Recomendaciones para la organización

Formalizar por medio de reuniones de trabajo los acuerdo para los cambios en los criterios y en el instrumento de evaluación docente, en estos como se ya se mencionó deberá ser integrado por la Secretaría Académica, direcciones de carrera, de áreas académicas como idiomas y la coordinación de la Unidad Académica Ensenada, contar con la participación de profesores y algunos alumnos.

Debido a que la evaluación docente ya se estará realizando en forma virtual por los alumnos, se recomienda que el Departamento de Sistema Integral de Gestión Académica y Administrativa asigne personal para que brinde el apoyo técnico

necesario para el desarrollo de la evaluación, las cuestiones técnicas de los servidores, la generación de los reportes necesarios, entre otros.

Otro punto es el dar el seguimiento puntual a los resultados de la evaluación, atendiendo las áreas de oportunidad detectadas, las cuales podrán ser atendidas por medio del Programa Institucional de Capacitación y Desarrollo (PROCADE) de la propia Universidad. Debido a que este programa tiene como principal objetivo desarrollar al capital humano de la institución de acuerdo a las necesidades identificadas mediante otras cosas, los resultados proporcionados por los instrumentos de evaluación al desempeño de los profesores.

5.3.2 Recomendaciones para investigaciones futuras

Se recomienda a la Universidad Tecnológica de Tijuana, realizar investigaciones en el tema de la efectividad de la capacitación que recibe el personal de esta institución educativa, se deberá considerar desde la parte del proceso de la detección de las necesidades de capacitación que se implementa en las áreas de la Universidad, la elaboración del programa de capacitación anual, la selección de los cursos que se impartirán, ya sea en forma interna o por medio de externos, la evaluación del desarrollo de los cursos y por último la evaluación del desempeño del personal después de haber tomado la capacitación.

Bibliografía

- Acevedo Alvarez, R., & Olivares Miranda, M. (2010). FIABILIDAD Y VALIDEZ EN LA EVALUACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-38.
- Acevedo Álvarez, R., & Olivares Miranda, M. (2010). Fiabilidad y validez en la evaluación docente universitaria. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-38.
- Álvarez, H. d. (2009). Chapter 4: Chile. *Evaluation, Measurement and Research Program*, 24-59.
- Araya Alpizar, C., & Vargas Barrantes, É. (2013). EVALUACIÓN DOCENTE. ¿MECANISMO EQUITATIVO Y CONFIABLE O PROCESO VICIADO QUE NO CUMPLE CON SU OBJETIVO? *Revista Electrónica "Actualidades"*, 1-31.
- Arenas Romero, J. J., García Lira, J., & Castillo Sánchez, M. (2014). La evaluación actual de los docentes de educación superior en el Instituto Politécnico Nacional. *Ra Ximhai*, 25-37.
- Arias de Vega, G. E. (2015). *Evaluación del Desempeño Profesional de Formadores de Docentes en el Salvador*. (U. d. Doctorales, Ed.) Obtenido de <https://hera.ugr.es/tesisugr/25973459.pdf>
- Ayala Hernández, P. (2013). Factores que inciden en la evaluación del desempeño docente por los alumnos de nivel superior en la Universidad TecMilenio, campus Ciudad Juárez. *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 188-224.
- Cancino, V. E., & Márquez, T. S. (2015). Evaluación de Desempeño de la Función Académica: Análisis de un Sistema en el Contexto Universitario Chileno. *Formación Universitaria*, 35-46.
- Carrillo Ortiz, M. Z. (2015). Percepción de los Estudiantes sobre la Evaluación al Desempeño Docente como un Instrumento para la Mejora de la Calidad Educativa. Caso: Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. *Tecnología Educativa – Revista CONAIC*, 87-98.
- Carrillo Ortiz, M., Zúñiga de la Torre, B., & Toscano de la Torre, B. (2015). Percepción de los Estudiantes sobre la Evaluación al Desempeño Docente como un Instrumento para la Mejora de la Calidad Educativa. Caso: Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua. (C. N. (CONAIC), Ed.) *TECNOLOGÍA EDUCATIVA – REVISTA CONAIC, Volumen II*(Número 1, Primer Semestre 2015), 87-98. Recuperado el 3 de Marzo de 2020, de <https://www.conaic.net/revista/publicaciones/Art9.pdf>
- College of Education and Human Development. (Noviembre de 2016). *Western Michigan University*. Obtenido de https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u445/2017/emr_wps2.pdf

- Comité de planeación para el Desarrollo del Estado (COPLADE). (septiembre de 2016). *Gobierno del Estado de Baja California*. Recuperado el 14 de marzo de 2019, de <http://www.copladebc.gob.mx/PED/documentos/Actualizacion%20del%20Plan%20Estatad%20de%20Desarrollo%202014-2019.pdf>
- Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado (COPLADE). (Mayo de 2020). *COPLADEBC*. Recuperado el 17 de Junio de 2020, de <http://www.bajacalifornia.gob.mx/Content/doctos/Plan%20Estatad%20de%20Desarrollo%20de%20Baja%20California%202020%202024%20VERSION%20EDITORIAL%2012032020.pdf>
- Coordinación General de Universidades Tecnológicas. (2002). *Coordinación Nacional de Universidades Tecnológicas y Politécnicas*. Obtenido de <http://cgutyp.sep.gob.mx/academica.php>
- Coordinación General de Universidades Tecnológicas. (2002). Coordinación Nacional de Universidades Tecnológicas y Politécnicas. *Políticas para la operación, desarrollo y consolidación del subsistema de universidades tecnológicas 2002*. Obtenido de <http://cgutyp.sep.gob.mx/academica.php>
- De Chaparro, Gladys Jaime; Romero F., Luz Janneth; Rincón C., Edilberto; Jaime G., Luis H. (2008). Evaluación del desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*.
- Durán-Aponte, E., & Durán-García, M. (2015). Adaptación y validez de un instrumento para la evaluación de docencia universitaria: escala de desempeño docente institucional (EDDI). *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, 75-89.
- El Geberi, N. (2016). Case Studies of Teacher Evaluation Systems Around the World: Palestine. *Evaluation, Measurement, and Research Program*, 137-151. Recuperado el Noviembre de 2018, de https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u445/2017/emr_wps2.pdf
- Etshim, R. (2016). Case Studies of Teacher Evaluation Systems Around the World: France. *Evaluation, Measurement, and Research Program*, 76-86. Recuperado el Noviembre de 2018, de https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u445/2017/emr_wps2.pdf
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 407-452. Recuperado el 7 de Marzo de 2020, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- García Garduño, J. M., & Medécigo Shej, A. (2014). Los criterios que emplean los estudiantes universitarios para evaluar la in-eficacia docente de sus profesores. *Perfiles Educativos*, 124-139.
- Gobierno Federal. (2013 de mayo de 2013). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465

- Gobierno Federal. (12 de Junio de 2019). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019
- Haitova, N. (2016). Case Studies of Teacher Evaluation Systems Around the World: Netherlands. *Evaluation, Measurement, and Research Program*, 120-126. Recuperado el Noviembre de 2018, de https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u445/2017/emr_wps2.pdf
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2015). Política Nacional de Evaluación de la Educación. México.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (11 de Abril de 2018). *Criterios Técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la definición de las listas de prelación de los concursos de oposición para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica*. Obtenido de INEE: [dof.gob.mx/nota_to_doc.php?codnota=5518986](https://www.dof.gob.mx/nota_to_doc.php?codnota=5518986)
- Larsen, J. (2016). Case Studies of Teacher Evaluation Systems Around the World: Ireland. *Evaluation, Measurement, and Research Program*, 97-111. Recuperado el Noviembre de 2018, de https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u445/2017/emr_wps2.pdf
- Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (27 de Enero de 2017). 2017.
- Loureiro, S., Míguez, M., & Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 55-67.
- Marcano Fermin, L. (2006). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente como vía para el desarrollo profesional*. Cuba: Editorial Universitaria. Obtenido de <http://revistas.mes.edu.cu/index.php?page=13&id=997&db=1>
- Martínez-Chairez, G. I., & Guevara-Araiza, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 113-124.
- Moreira, L. M., & Santos, M. Á. (2016). Evaluando la enseñanza en la Educación Superior: percepciones de docentes y discentes. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19-36.
- Newland, E. (2016). Case Studies of Teacher Evaluation Systems Around the World: Finland. *Evaluation, Measurement, and Research Program*, 69-75. Recuperado el Noviembre de 2018, de https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u445/2017/emr_wps2.pdf
- OCDE. (Diciembre de 2009). Teacher Evaluation A Conceptual Framework and Examples of Country Practices.
- OCDE. (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México*. Recuperado el 7 de Marzo de 2020, de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059986-es>

- Paramo, P. (2008). Factores psicosociales asociados a la evaluación del docente. *Educación y Educadores*, 11-30.
- Rebolledo López, M. A., & Ayala Rodríguez, M. (2006). Evaluación del desempeño docente del Departamento de Biología Marina de la UABCS. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 95-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27036207>
- Rodales Trujillo, H., Chavez Zamora, M., & Villazan Olivares, F. J. (2013). Modelos internacionales de evaluación docente. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Recuperado el 7 de Marzo de 2020, de <https://pdfs.semanticscholar.org/e208/ee293ca907fdc202bff422d766499d85d372.pdf>
- Romo Martínez, J. M. (2013). Evaluación Comprehensiva del Desempeño Docente. *Conciencia Tecnológica*, 52-55. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94429298010>
- Rueda Beltran, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa (REDIE)*, 1-15.
- Rueda Beltran, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad.
- Sandoval M, M. (2009). Educación de calidad y desempeño docente. *Ánfora*, 5-41. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357834259001>
- Schwab, K. (2019). *World Economic Forum*. Recuperado el Mayo de 2019, de <https://es.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>
- Universidad Tecnológica de Tijuana. (2018). *Manual de gestión de la calidad*.
- Vásquez-Rizo, F. E., & Gabalán-Coello, J. (2012). La evaluación docente en posgrado: variables y factores influyentes. *ISSN: 0123-1294*, 445-460.
- Ward, J. (2016). Case Studies of Teacher Evaluation Systems Around the World: Greece. *Evaluation, Measurement, and Research Program*, 87-96. Recuperado el Noviembre de 2018, de https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u445/2017/emr_wps2.pdf
- Wessam, A. (2016). Case Studies of Teacher Evaluation Systems Around the World: Egypt. *Evaluation, Measurement, and Research Program*, 60-68. Recuperado el Noviembre de 2018, de https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u445/2017/emr_wps2.pdf
- Wheller; Patricia; Haertel D., Geneva; Scriven, Michael. (1992). *Eric Institute of Education Sciences*. (W. M. University, Ed.) Recuperado el 2 de Marzo de 2020, de <https://eric.ed.gov/?id=ED363977>

Glosario

DGUTYP: Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, (Antes Coordinación de Universidades Tecnológicas y Politécnicas CGUTyP).

INEE: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

PA: Profesor de asignatura.

PED: Plan Estatal de Desarrollo.

PND: Plan Nacional de Desarrollo.

PTC: Profesor de tiempo completo.

SA: Secretaría Académica.

SEP: Secretaría de Educación Pública.

UTT: Universidad Tecnológica de Tijuana.

Anexo 1

Instrumento de evaluación docente en 2005

FACTORES EVALUADOS
ALUMNOS
1. Durante el desarrollo del curso resolvió las dudas que se plantearon.
2. Explicó cómo contribuye el contenido de la materia al perfil de egreso.
3. Impartió el contenido de la materia utilizando ejemplos reales o del ejercicio profesional utilizando publicaciones actuales.
I. DOMINIO DE LA MATERIA
4. Presentó los objetivos de cada unidad o tema asegurándose de la comprensión de los mismos por parte de los alumnos.
5. Se ha cumplido con el programa y las reglas establecidas al inicio del curso?
6. ¿Los apoyos didácticos como las exposiciones, resolución de problemas, uso de material didáctico, presentaciones electrónicas, dinámicas etc. contribuyeron a facilitar el aprendizaje de los temas?
7. ¿Se expresa en forma clara y concreta al impartir la clase?
8. Presentó oportuna y claramente los criterios e instrumentos que se usarán para evaluación, así como para la presentación de tareas, reportes, trabajos, prácticas e investigaciones.
II. COMPETENCIAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA
9. Estableció un ambiente de comunicación y confianza, que permitió la expresión de ideas y el intercambio de éstas con el profesor y alumnos.
10. En base al desempeño del profesor en el cuatrimestre, te ayudó a comprender mejor la materia.
11. Propició que razonaras y analizaras los temas vistos en clase.
12. Revisó con el grupo y entregó los resultados de las evaluaciones, tareas y trabajos.
13. Propició la integración de equipos de trabajo.
III. COMPETENCIA PARA FOMENTAR APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS
14. ¿Las relaciones Estudiante- Profesor se han dado con respeto y cordialidad?
15. Me propició confianza para preguntar sobre mis dudas y expresar mis opiniones
16. ¿Consideras que la imagen que proyectó el profesor fue un ejemplo que ayudó a desarrollar o reafirmar valores, tales como la disciplina, responsabilidad, honestidad, respeto, puntualidad?
17. Evalúa de manera justa y objetiva mi trabajo cumpliendo con los criterios de evaluación establecidos al inicio del curso.
18. ¿Asistió y fue puntual a clases?
IV. IDENTIDAD Y ÉTICA PROFESIONAL
19. Relaciona la teoría y la práctica en la materia que enseña.
20. Realizaste ejercicios o prácticas relacionadas con los temas de la materia.
21. Los ejercicios prácticos en laboratorios, talleres, y aulas están relacionados con los temas vistos en clase.
22. El profesor hace un buen uso y manejo de equipos de laboratorio y herramientas didácticas audiovisual y/o en las aulas.
V. APLICACIÓN DE LA PRÁCTICA
DIRECTORES DE CARRERA
23. ¿El profesor asistió y fue puntual a clases?
24. El profesor elaboró correctamente y entregó a tiempo sus avances temáticos listas de asistencia y evaluaciones.
25. La imagen que proyecta el profesor es la apropiada para la Institución.
26. El profesor es creativo en la impartición de su clase y en la realización de prácticas.
27. Mantiene la disciplina y un buen ambiente del grupo.
28. Promueve el cumplimiento de los reglamentos de la Universidad.
VI. CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES

Instrumento de evaluación docente en 2006

FACTORES EVALUADOS
ALUMNOS
1. ¿Durante el desarrollo del curso resolvieron las dudas, problemas y preguntas que se plantearon en la clase?
2. ¿Impartió el contenido de la materia, utilizando ejemplos reales o del ejercicio profesional?
3. ¿Relacionó el contenido de la asignatura con otras materias o problemas reales?
4. ¿El docente relaciona la teoría y la práctica en la materia que enseña?
I. DOMINIO DE LA ASIGNATURA
5. ¿Presentó los objetivos de cada unidad o tema y fueron congruentes con los contenidos vistos en clase?
6. ¿Los apoyos didácticos como las exposiciones, resolución de problemas, tareas, presentaciones electrónicas y dinámicas contribuyeron a facilitar el aprendizaje de los temas?
7. ¿Se expresa en forma clara y concreta al impartir la clase?
8. ¿El método de enseñanza fue el adecuado para lograr los objetivos de la asignatura?
9. ¿Los contenidos presentados en clase fueron establecidos de manera lógica?
10. ¿Explicó con claridad cuáles fueron los aspectos más importantes?
II. COMPETENCIAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA
11. ¿Tomó en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes al inicio de cada tema?
12. ¿El maestro propicia el razonamiento y análisis de los temas?
13. ¿Revisó con el grupo y entregó los resultados de las evaluaciones, tareas y trabajos?
III. COMPETENCIA PARA FOMENTAR APRENDIZAJES
14. ¿Motivó la participación de los estudiantes?
15. ¿Propició la integración de equipos de trabajo?
16. ¿Escuchó con atención los puntos de vista de los alumnos?
17. ¿Ayudó a los estudiantes dentro y fuera de clases?
18. ¿Permitió que los estudiantes expresarán sus dudas y preguntas?
IV. CUALIDADES DE LA INTERACCIÓN
19. ¿Explicó los requisitos para aprobar el curso al inicio del mismo?
20. ¿Las formas de evaluación fueron convenidas con el grupo?
21. ¿Estableció y respetó los distintos aspectos de la evaluación?
V. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE
22. ¿El profesor llega a la hora señalada al salón de clase?
23. ¿La asistencia del profesor a clases es constante?
24. ¿Presentó a los estudiantes el programa del curso al inicio del mismo?
25. ¿La bibliografía utilizada fue adecuada para cubrir los temas del curso?
26. ¿Los tiempos asignados para las cuestiones prácticas fueron adecuados para tu aprendizaje?
VI. MÉTODO DE TRABAJO
DIRECTOR DE CARRERA
27. ¿El profesor asistió durante todo el cuatrimestre?
28. ¿El profesor cumplió con el horario de clases?
29. ¿El profesor da cumplimiento de los reglamentos de la universidad?
30. ¿El profesor elaboró correctamente y entregó a tiempo sus avances temáticos, listas de asistencia y evaluaciones?
31. ¿Mantiene la disciplina y un buen ambiente del grupo?
32. ¿El profesor elaboró material didáctico?
33. ¿El profesor tiene disposición para colaborar en actividades extraordinarias con la institución?
34. ¿El profesor participó en impartir cursos externos e internos al personal de la institución?
35. ¿El profesor participó en los procesos de planeación y evaluación?
36. ¿La participación del profesor en los planes y programas de estudio?
VII. CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES

Instrumento de evaluación docente en 2009	
FACTORES EVALUADOS	
ALUMNOS	
.	¿Consideras que el profesor impartió el contenido de la asignatura, utilizando ejemplos reales o del ejercicio profesional?
.	¿Relacionó el contenido de la asignatura con otras materias?
.	¿Relacionó la teoría y la practica?
.	¿Resolvió las dudas, problemas y preguntas que se plantearon en la clase?
.	¿Consideras que el profesor tiene los conocimientos suficientes para impartir esta asignatura?
I. DOMINIO DE LA ASIGNATURA	
.	¿El profesor dio a conocer los objetivos y temas al inicio de la asignatura?
.	¿Utilizó apoyos didácticos como exposiciones, resoluciones de problemas, tareas, presentaciones electrónicas y dinámicas?
.	¿Se expresó en forma clara y concreta al impartir la clase?
.	¿Consideras que la forma de enseñanza fue adecuada para tu aprendizaje?
0.	¿Los contenidos de la clase fueron presentados en forma ordenada?
1.	¿Explico con claridad cuáles son los resultados esperados al terminar la signatura?
II. COMPETENCIAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA	
2.	¿Las actividades que realiza el profesor te motivaron a profundizar sobre los temas?
3.	¿El profesor propició tu razonamiento y análisis de los temas?
4.	¿Entregó los resultados de las evaluaciones, tareas y trabajos oportunamente?
5.	¿Consideras que los conocimientos transmitidos por tu profesor te ayudaran a resolver problemas en tu vida profesional?
6.	¿Realizó una retroalimentación del aprendizaje?
III. COMPETENCIA PARA FOMENTAR APRENDIZAJES	
7.	¿Motivo la participación de los alumnos?
8.	¿Propició la integración de equipos de trabajo?
9.	¿Atendió a los alumnos dentro y fuera de clases?
0.	¿Permitió que los estudiantes expresarán sus dudas y preguntas?
1.	¿El profesor tiene la habilidad para transmitir adecuadamente los conocimientos
IV. CUALIDADES DE LA INTERACCIÓN	
2.	¿Explicó al inicio los criterios de evaluación de la asignatura?
3.	¿Los criterios de evaluación fueron acordados con el grupo?
4.	¿Respetó los criterios de evaluación?
5.	¿Consideras que la forma de evaluar reflejó lo aprendido en clases?
V. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	
6.	¿El profesor llega a la hora señalada al salón de clase?
7.	¿El profesor cumplió con el horario de clases?
8.	¿La asistencia del profesor fue constante?
9.	¿La bibliografía utilizada fue la adecuada para cubrir los temas del curso?
0.	¿Los tiempos asignados para las prácticas fueron adecuados para tu aprendizaje?
1.	¿Su comportamiento fue respetuoso con los alumnos?
VI. MÉTODO DE TRABAJO	
CALIFICACIÓN TOTAL ALUMNOS	
DIRECTOR DE CARRERA	
2.	¿El profesor asistió durante todo el cuatrimestre?
3.	¿El profesor cumplió con el horario de clases?
4.	¿Mantiene la disciplina y un buen ambiente del grupo?
5.	¿El profesor elaboró material didáctico?
6.	¿El profesor elaboró correctamente y entregó a tiempo sus avances temáticos, listas de asistencia y evaluaciones?
7.	¿El profesor tiene disposición para colaborar en actividades extraordinarias con la institución?
8.	¿El profesor da cumplimiento de los reglamentos de la universidad?
9.	¿El profesor participó en impartir cursos externos y/o internos?
0.	¿El profesor participó en los procesos de planeación y evaluación?
1.	¿La participación del profesor en los planes y programas de estudio?
2.	¿El profesor promovió actividades deportivas, culturales y comunitarias?
VII. CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES	

Instrumento de evaluación docente en 2012

FACTORES EVALUADOS
ALUMNOS
1. ¿Consideras que el profesor impartió el contenido de la asignatura, utilizando ejemplos reales o del ejercicio profesional?
2. ¿Relacionó el contenido de la asignatura con otras materias?
3. ¿Relacionó la teoría y la práctica?
4. ¿Resolvió las dudas, problemas y preguntas que se plantearon en la clase?
5. ¿Consideras que el profesor tiene los conocimientos suficientes para impartir esta asignatura?
I. DOMINIO DE LA ASIGNATURA
6. ¿El profesor dio a conocer los objetivos y temas al inicio de la asignatura?
7. ¿Utilizó apoyos didácticos como exposiciones, resoluciones de problemas, tareas, presentaciones electrónicas y dinámicas?
8. ¿Se expresó en forma clara y concreta al impartir la clase?
9. ¿Consideras que la forma de enseñanza fue adecuada para tu aprendizaje?
10. ¿Los contenidos de la clase fueron presentados en forma ordenada?
11. ¿Explico con claridad cuáles son los resultados esperados al terminar la signatura?
II. COMPETENCIAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA
12. ¿Las actividades que realiza el profesor te motivaron a profundizar sobre los temas?
13. ¿El profesor propició tu razonamiento y análisis de los temas?
14. ¿Entregó los resultados de las evaluaciones, tareas y trabajos oportunamente?
15. ¿Consideras que los conocimientos transmitidos por tu profesor te ayudaran a resolver problemas en tu vida profesional?
16. ¿Realizó una retroalimentación del aprendizaje?
III. COMPETENCIA PARA FOMENTAR APRENDIZAJES
17. ¿Motivo la participación de los alumnos?
18. ¿Propició la integración de equipos de trabajo?
19. ¿Atendió a los alumnos dentro y fuera de clases?
20. ¿Permitió que los estudiantes expresarán sus dudas y preguntas?
21. ¿El profesor tiene la habilidad para transmitir adecuadamente los conocimientos
IV. CUALIDADES DE LA INTERACCIÓN
22. ¿Explicó al inicio los criterios de evaluación de la asignatura?
23. ¿Los criterios de evaluación fueron acordados con el grupo?
24. ¿Respetó los criterios de evaluación?
25. ¿Consideras que la forma de evaluar reflejó lo aprendido en clases?
V. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE
26. ¿El profesor llega a la hora señalada al salón de clase?
27. ¿El profesor cumplió con el horario de clases?
28. ¿La asistencia del profesor fue constante?
29. ¿La bibliografía utilizada fue la adecuada para cubrir los temas del curso?
30. ¿Los tiempos asignados para las prácticas fueron adecuados para tu aprendizaje?
31. ¿Su comportamiento fue respetuoso con los alumnos?
VI. MÉTODO DE TRABAJO
CALIFICACIÓN TOTAL ALUMNOS
DIRECTOR DE CARRERA
32. ¿El profesor asistió durante todo el cuatrimestre?
33. ¿El profesor cumplió con el horario de clases?
34. ¿Mantiene la disciplina y un buen ambiente del grupo?
35. ¿El profesor elaboró correctamente y entregó a tiempo sus avances temáticos, listas de asistencia y evaluaciones?
36. ¿El profesor tiene disposición para colaborar en actividades extraordinarias con la institución?
37. ¿El profesor da cumplimiento de los reglamentos de la universidad?
VII. CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES

Instrumento de evaluación docente en 2019

Factores Evaluados
ALUMNOS
¿Consideras que el profesor impartió el contenido de la asignatura, utilizando ejemplos reales o del ejercicio profesional?
¿El profesor relacionó el contenido de la asignatura con otras materias?
¿El profesor relacionó la teoría y la práctica?
¿Consideras que el profesor tiene los conocimientos suficientes para impartir esta asignatura?
Dominio de la asignatura
¿El profesor dio a conocer los objetivos y temas al inicio de la asignatura?
¿Los contenidos de la clase fueron presentados en forma ordenada por el profesor?
¿El profesor explicó con claridad cuáles son los resultados esperados al terminar la asignatura?
¿El profesor se expresó en forma clara y concreta al impartir la asignatura?
¿El profesor utilizó recursos didácticos como exposiciones, videos, resolución de problemas, tareas, presentaciones electrónicas y dinámicas?
¿La bibliografía física o digital utilizada por el profesor fue la adecuada para cubrir los temas de la asignatura?
¿El profesor utilizó para el desarrollo de los contenidos de la asignatura las aulas virtuales o alguna otra plataforma virtual?
¿Consideras que la forma de enseñanza por parte del profesor fue adecuada para tu aprendizaje?
Competencias didácticas para la enseñanza
¿Las actividades que realiza el profesor te motivaron a profundizar sobre los temas?
¿El profesor propició tu razonamiento y análisis de los temas?
¿Consideras que los conocimientos transmitidos por el profesor te ayudaran en tu desarrollo profesional?
¿El profesor realizó una retroalimentación de los aprendizajes logrados al término de cada unidad?
Competencia para fomentar aprendizajes
¿El profesor fomentó la participación de los alumnos en el aula?
¿El profesor fomenta los equipos de trabajo?
¿El profesor permitió que los estudiantes expresarán sus dudas y preguntas?
¿El profesor resolvió tus dudas y preguntas?
¿El profesor tiene la habilidad para transmitir adecuadamente los conocimientos teóricos y prácticos adecuadamente?
¿El profesor tiene apertura y disponibilidad para atender cuestiones académicas?
¿El profesor mantiene un ambiente de respeto y tolerancia dentro del aula?
Cualidades de la interacción
¿El profesor dio a conocer los objetivos y temas al inicio de la asignatura?
¿Los contenidos de la asignatura fueron presentados en forma ordenada por el profesor?
¿El profesor explicó al inicio los criterios de evaluación de la asignatura?
¿Los criterios de evaluación fueron acordados por el profesor con el grupo?
¿El profesor respetó los criterios de evaluación acordados con el grupo?
¿El profesor cumplió con los instrumentos de evaluación acordados en clase?
¿El profesor entregó los resultados de las evaluaciones, tareas y trabajos oportunamente?
¿El profesor realiza prácticas, ejercicios, problemas y actividades que permiten verificar mi desempeño con respecto a los temas en clase?
Evaluación del aprendizaje
¿El profesor llega a la hora señalada al salón de clase?
¿El profesor cumplió con el horario de clases?
¿La asistencia del profesor fue constante?
¿Los tiempos asignados por el profesor para las prácticas fueron adecuados para tu aprendizaje?
Método de trabajo
CALIFICACIÓN TOTAL ALUMNOS
DIRECTOR DE CARRERA
¿El profesor asistió y cumplió con el horario de clases durante todo el cuatrimestre?
¿El profesor mantiene la disciplina y un buen ambiente del grupo?
¿El profesor utiliza correctamente y entrega a tiempo sus avances temáticos, listas de asistencia y evaluaciones?
¿El profesor da cumplimiento de los reglamentos de la universidad?
¿El profesor mantuvo comunicación con el tutor sobre problemática del grupo?
VII. Cumplimiento de Responsabilidades

Instrumento de evaluación docente en 2020

FACTORES EVALUADOS
ALUMNOS
¿Consideras que el profesor impartió el contenido de la asignatura, utilizando ejemplos reales o del ejercicio profesional?
¿El profesor relacionó el contenido de la asignatura con otras materias?
¿El profesor relacionó la teoría y la práctica?
¿Consideras que el profesor tiene los conocimientos suficientes para impartir esta asignatura?
Dominio de la asignatura
¿El profesor dio a conocer los objetivos y temas al inicio de la asignatura?
¿El profesor utilizó recursos didácticos virtuales adecuados como exposiciones, videos, resolución de problemas, tareas, presentaciones electrónicas y dinámicas?
¿El profesor se expresó en forma clara y concreta al impartir la asignatura?
¿Consideras que la forma de enseñanza por parte del profesor fue adecuada para tu aprendizaje? a pesar de las condiciones en que nos encontramos
¿Los contenidos de la clase fueron presentados en forma ordenada por el profesor?
¿El profesor explicó con claridad cuáles son los resultados esperados al terminar la asignatura?
¿La bibliografía física o digital utilizada por el profesor fue la adecuada para cubrir los temas de la asignatura?
¿El profesor utilizó para el desarrollo de los contenidos de la asignatura las aulas virtuales o alguna otra plataforma virtual?
Competencias didácticas para la enseñanza
¿El profesor propició tu razonamiento y análisis de los temas?
¿Consideras que los conocimientos transmitidos por el profesor te ayudaran en tu desarrollo profesional?
¿Las actividades que realiza el profesor te motivaron a profundizar sobre los temas?
¿El profesor realizó una retroalimentación de los aprendizajes logrados al término de cada unidad?
Competencia para fomentar aprendizajes
¿El profesor fomentó la participación de los alumnos durante la clase?
¿El profesor fomenta los equipos de trabajo?
¿El profesor resolvió tus dudas y preguntas?
¿EL profesor permitió que los estudiantes expresarán sus dudas y preguntas?
¿El profesor tiene la habilidad para transmitir adecuadamente los conocimientos teóricos y prácticos?
¿El profesor tiene apertura y disponibilidad para atender cuestiones académicas?
¿El profesor mantiene un ambiente de respeto y tolerancia durante la clase?
Cualidades de la interacción
¿El profesor explicó al inicio los criterios de evaluación de la asignatura?
¿Los criterios de evaluación fueron acordados por el profesor con el grupo?
¿El profesor respetó los criterios de evaluación acordados con el grupo?
¿El profesor dio a conocer los objetivos y temas al inicio de la asignatura?
¿Los contenidos de la asignatura fueron presentados en forma ordenada por el profesor?
¿El profesor cumplió con los instrumentos de evaluación acordados en clase?
¿El profesor entregó los resultados de las evaluaciones, tareas y trabajos oportunamente?
¿El profesor realiza prácticas, ejercicios, problemas y actividades que permiten verificar mi desempeño con respecto a los temas en clase?
Evaluación del aprendizaje
¿El profesor inicia a la hora señalada la clase?
¿El profesor cumplió con el horario de clases?
¿La asistencia del profesor a sus clases fue constante?
¿Los tiempos asignados por el profesor para las actividades / prácticas fueron adecuados para tu aprendizaje?
Método de trabajo
CALIFICACIÓN TOTAL ALUMNOS
¿El profesor asistió y cumplió con el horario de clases durante todo el cuatrimestre?
¿El profesor mantiene la disciplina y un buen ambiente del grupo?
¿El profesor utiliza correctamente y entrega a tiempo sus avances temáticos, listas de asistencia y evaluaciones?
¿El profesor da cumplimiento de los reglamentos de la universidad?
¿El profesor mantuvo comunicación con el tutor sobre problemática del grupo?
Dirección de Carrera

Apéndice

Se presenta la propuesta del Procedimiento Evaluación al Desempeño de Profesores y Tutores (P-PE-001):

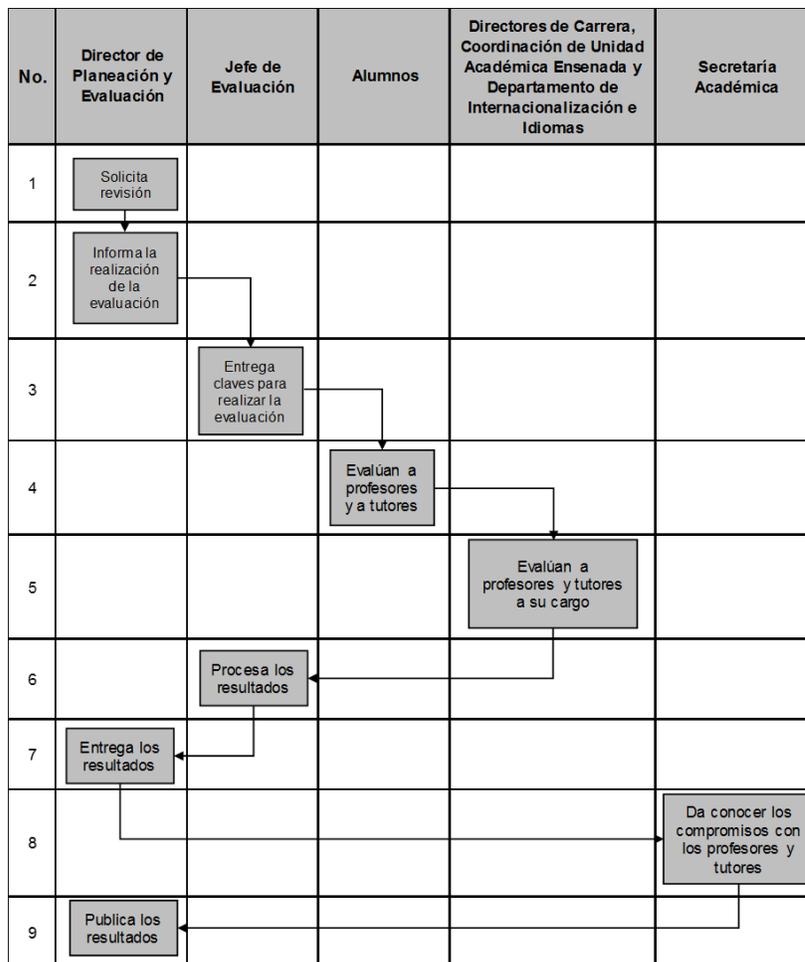
1. OBJETIVO

El objetivo de este procedimiento es determinar el proceso de evaluación del desempeño individual del personal docente de la Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT).

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los profesores de tiempo completo, profesores de asignatura y tutores de la UTT. Desde que se solicita la información a las Direcciones de Carrera, la Coordinación de la Unidad Académica de Ensenada y al Departamento de Internacionalización e Idiomas, la entrega de los resultados, dar a conocer los resultados y que se informa del seguimiento de las áreas de oportunidad detectadas.

3. DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



	Elaboró:	Revisó:	Autorizó:
Fecha	Junio de 2020	Junio de 2020	Junio de 2020
Firma y Nombre	Lic. César Fabricio Órnelas León	C.P. José Alfonso Arredondo Castro	C.P. José Alfonso Arredondo Castro
Puesto	Jefe del Departamento de Evaluación	Coordinador de Calidad	Director de Planeación y Evaluación

4. POLÍTICAS DEL PROCEDIMIENTO

- a) Las evaluaciones al desempeño de profesores se realizarán por Alumnos, Directores de Carrera, Coordinador de la Unidad Académica Ensenada y Jefe del Departamento de Internacionalización e Idiomas.
- b) Los profesores de inglés serán evaluados por Alumnos y el Jefe del Departamento de Internacionalización e Idiomas.
- c) Los tutores serán evaluados por los Alumnos, Directores de Carrera y Coordinador de la Unidad Académica Ensenada.
- d) El reporte de resultados de las evaluaciones de los profesores se realizará en el **Concentrado de Resultados de Evaluación al Desempeño Docente (F-PE-013)** y los resultados de evaluación de tutores en el **Concentrado de Resultados de Evaluación de Tutores (F-PE-014)**.
- e) La escala de evaluación, así como los aspectos a evaluar se especifican en el documento **Criterios para la Evaluación al Desempeño de Profesores y Tutores (D-PE-01)** de la Universidad Tecnológica de Tijuana.
- f) Un profesor no aplica cuestionarios de evaluación para él mismo.
- g) La Secretaría Académica, Direcciones de Carrera, Departamento de Internacionalización e Idiomas, Subdirección de Recursos Humanos, la Dirección de Planeación y Evaluación y un comité de alumnos participan en las revisiones de los Criterios para la Evaluación al Desempeño de Profesores y Tutores.
- h) La Secretaría Académica y la Subdirección de Recursos Humanos utilizan la información generada en la evaluación al desempeño de profesores y tutores para diagnosticar necesidades de capacitación.
- i) La Secretaría Académica dará seguimiento a los profesores cuyas evaluaciones fueron menores a 80 puntos y a los casos de reincidencias en bajos resultados en la evaluación, conforme a lo establecido en la instrucción de trabajo **Atención a resultados de evaluación docente (IT-PE-03)**.
- j) Los docentes y tutores de cada Dirección de Carrera, de la Unidad Académica Ensenada y del Departamento de Internacionalización e Idiomas que obtengan los mejores promedios de evaluación durante los tres cuatrimestres anteriores se les otorgaran reconocimientos en el mes de mayo de cada año.
- k) Las evaluaciones por parte de los alumnos serán realizadas en el **Sistema de Control Académico (SCA)** de acuerdo a la **Instrucción de Trabajo Aplicación de la Evaluación al Desempeño de Profesores y Tutores por Alumnos (IT-PE-02)**, de existir algún problema con el sistema, serán llenados en los formatos de Excel de **Evaluación al Desempeño de Profesores por Alumnos (F-PE-001)** de cada uno de los grupos por carrera, para evaluar a los profesores y para evaluar al tutor del grupo se llena el formato **Evaluación al Desempeño de Tutores (F-PE-017)**.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Responsable	Secuencia	Actividades	Cuando se realiza
Dirección de Planeación y Evaluación	1	Solicita revisión. Solicita mediante Memorando (F-SC-019) o Correo electrónico a los Direcciones de Carrera, Coordinación de la Unidad Académica Ensenada y al Departamento de Internacionalización e Idiomas, que se revise en el Sistema de Control Académico (SCA) que la relación de los nombres de tutores y docentes sea la actualizada para cada grupo y materia	Durante la última semana del segundo mes de cada cuatrimestre
Direcciones de Carrera, Coordinación de la Unidad Académica Ensenada y Departamento de Internacionalización e Idiomas	2	Confirman información Mediante correo electrónico confirman que la información asentada en el Sistema de Control Académico (SCA) es la correcta.	Durante la primera semana del tercer mes de cada cuatrimestre
Dirección de Planeación y Evaluación	3	Informa la realización de la evaluación Se informa mediante Memorando (F-SC.019) o correo electrónico sobre las fechas en que se realizará la evaluación, la cual realizarán tanto los alumnos, como los responsables de las áreas académicas que son Direcciones de Carrera, Coordinación de la Unidad Académica Ensenada y Departamento de Internacionalización e Idiomas.	Durante la última semana del segundo mes de cada cuatrimestre
Departamento de Evaluación	4	Entrega claves para realizar la evaluación Se entrega mediante Memorando (F-SC.019) o correo electrónico las claves de cada grupo para que los alumnos ingresen a realizar la evaluación de sus profesores y tutores en el Sistema de Evaluación de Profesores dentro del portal de alumnos de la UTT, la cual podrán realizar desde cualquier dispositivo electrónico con acceso a Internet.	Durante la segunda semana del tercer mes de cada cuatrimestre
Alumnos	5	Evalúan a profesores y a tutores. Evalúan a los profesores de tiempo completo, de asignatura y de inglés que les imparten clases durante el cuatrimestre, así como del tutor de su grupo capturando los campos correspondientes en el Sistema de Evaluación de Profesores ingresando en la liga proporcionada y con la clave asignada en cualquier disposición electrónico con acceso a Internet, o en caso de ser necesario se les hará llegar archivo de Excel en los formatos vigentes del Sistema de Gestión de Calidad asignados para ello.	A partir de la siguiente semana del segundo parcial de cada cuatrimestre

Responsable	Secuencia	Actividades	Cuando se realiza
Direcciones de Carrera, Coordinación de la Unidad Académica Enseñada y Departamento de Internacionalización e Idiomas	6	<p>Evalúan a profesores y tutores a su cargo.</p> <p>Evalúan a los profesores y tutores en el Sistema de Control Académico (SCA), según corresponda.</p> <p>NOTA: En caso de que no tengan acceso al sistema, se les enviará por correo electrónico archivo de Excel el Formato de Evaluación al Desempeño Docente (F-PE-015) y en el Formato de Evaluación al Desempeño de Tutores (F-PE-016) a los Directores de Carrera y al Coordinador de la Unidad Académica Enseñada y al Jefe del Departamento de Internacionalización e Idiomas. Académica Enseñada.</p>	A partir de la siguiente semana de la segunda evaluación parcial de cada cuatrimestre
Departamento de Evaluación	7	<p>Procesa los resultados</p> <p>En base a las evaluaciones realizadas por los Alumnos, Directores de Carrera, Jefe del Departamento de Idiomas y el Coordinador de la Unidad Académica Enseñada, se generan del Sistema de Control Académico (SCA) los Formatos Evaluación al Desempeño Docente (F-PE-015) de cada profesor y los formatos de Evaluación al Desempeño de Tutores (F-PE-016). Así mismo, en base a los resultados de la evaluación se generan el Concentrado de Resultados de Evaluación al Desempeño Docente (F-PE-013) y el Concentrado de Resultados de Evaluación de Tutores (F-PE-014).</p>	A partir de la última semana del tercer mes de cada cuatrimestre.
Dirección de Planeación y Evaluación	8	<p>Entrega los resultados.</p> <p>El Director de Planeación y Evaluación envía vía Memorando (F-SC-019) o correo electrónico los formatos de Evaluación al Desempeño Docente (F-PE-015) de cada profesor y los formatos de Evaluación al Desempeño de Tutores (F-PE-016) a las Direcciones de Carrera y a la Coordinación de la Unidad Académica Enseñada, así mismo el formato de Evaluación al Desempeño Docente (F-PE-015) de los profesores de idiomas al Departamento de Internacionalización e Idiomas para las firmas correspondientes.</p> <p>Elabora y envía mediante Memorando (F-SC-019) o Correo electrónico el Concentrado de Resultados de Evaluación al Desempeño Docente (F-PE-013) y el Concentrado de Resultados de Evaluación de Tutores (F-PE-014) a la Secretaría Académica, Subdirección de Recursos Humanos, Direcciones de Carrera, Coordinación de la Unidad Académica Enseñada y al Departamento de Internacionalización e Idiomas.</p>	Antes de concluir el cuatrimestre durante el cual se realizó la evaluación
Secretaría Académica	9	<p>Da conocer los compromisos con los profesores y tutores.</p> <p>De acuerdo a la instrucción de trabajo Atención a resultados de evaluación docente (IT-PE-03), el Secretario Académico informa a la Dirección de Planeación y Evaluación del seguimiento a las áreas de oportunidad detectadas en los resultados de la evaluación, vía Memorando (F-SC-019) y con las acciones a tomar para mejorar las capacidades del personal docente que obtuvo evaluaciones inferiores a 80 puntos.</p>	Durante el mes siguiente a la entrega de resultados de la evaluación

Responsable	Secuencia	Actividades	Cuando se realiza
Direcciones de Carrera, Coordinación de la Unidad Académica Ensenada y Departamento de Internacionalización e Idiomas	10	<p>Difunde los resultados</p> <p>Difunde los resultados entre sus alumnos para su conocimiento.</p>	Una vez entregados los resultados a las áreas académicas

6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

El seguimiento de este procedimiento lo realizará el Director de Planeación y Evaluación asegurándose que se realice de acuerdo al procedimiento más actualizado y a través de las **Auditorías Internas (P-SC-05)**. La medición será conforme a los indicadores establecidos en la ficha de proceso **Permanencia (Anexo K)** y al indicador **Evaluación del Desempeño Docente**.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Código	Documentos
D-PE-01	Criterios para la Evaluación al Desempeño de Profesores y Tutores.
IT-PE-02	Aplicación de la Evaluación al Desempeño de Profesores y Tutores por Alumnos
IT-PE-03	Atención a resultados de evaluación docente
P-SC-05	Auditorías Internas.
Anexo K	Fichas de procesos

8. REGISTROS

Código	Registros	Tiempo de Conservación	Responsable de Conservarlo	Lugar de Almacenamiento
F-PE-001	Evaluación al Desempeño de Profesores por Alumnos.	1 año	Jefe del Departamento de Evaluación	Archivo de Planeación y Evaluación
F-PE-015	Evaluación al Desempeño Docente	1 año	Jefe del Departamento de Evaluación	Archivo de Planeación y Evaluación
F-PE-016	Evaluación al Desempeño de Tutores	1 año	Jefe del Departamento de Evaluación	Archivo de Planeación y Evaluación
F-PE-013	Concentrado de Evaluación al Desempeño Docente	1 año	Jefe del Departamento de Evaluación	Archivo de Planeación y Evaluación
F-PE-014	Concentrado de Resultados de Evaluación a Tutores	1 año	Jefe del Departamento de Evaluación	Archivo de Planeación y Evaluación
F-SC-019	Memorando	1 año	Jefe del Departamento de Evaluación	Archivo de Planeación y Evaluación
F-SC-017	Evaluación al Desempeño de Tutores por Alumnos	1 año	Jefe del Departamento de Evaluación	Archivo de Planeación y Evaluación

9. DEFINICIONES

Profesor: Persona que da clases frente a grupo, los cuales pueden ser Profesor de Tiempo Completo (PTC), Profesor de Asignatura (PA) o Profesor de Idiomas (PI).

Tutor: Académico que otorga atención personalizada a los alumnos, tales como tutorías y asesorías, conduce y supervisa las estadías en las organizaciones asignadas. Puede ser un PTC o un PA.

SCA: Sistema de Control Académico de la Universidad Tecnológica de Tijuana.