

# Propuesta de Evaluación del Desempeño Docente en una Institución de Educación Superior

## *Improvement to the Teaching Performance Evaluation Process in a Higher Education Institution*

Hortensia Hernández Vela ; Jesús Job Reza Luna ; Oscar Erasmo Nívar García

**Hortensia Hernández Vela.** Doctor en Administración. Investigador de la Universidad Juárez del Estado de Durango. México. Correo: paloma@ujed.mx. ORCID: 0000-0002-4109-7393.

**Jesús Job Reza Luna.** Doctor en Administración. Investigador de la Universidad Juárez del Estado de Durango. México. Correo: jesusjob.reza@ujed.mx. ORCID: 0000-0001-9743-788X.

**Oscar Erasmo Nívar García.** Doctor en Alta Dirección. Investigador de la Universidad Juárez del Estado de Durango. México. Correo: oscar.navar@ujed.mx. ORCID: 0000-0002-1619-7747.

**Recibido:** 16 de septiembre de 2024.

**Aceptado:** 16 de octubre de 2024.

**DOI:** <https://doi.org/10.69504/nau.v3i6.76>

**JEL:** I23. Educación Superior.

### Resumen

La evaluación del desempeño docente tiene como objetivo mejorar la docencia, con el fin de valorar los aciertos e identificar áreas de oportunidad, para lograr que las instituciones de Educación superior (IES) puedan cumplir el compromiso de una educación de calidad; a más de 40 años de su implementación la evaluación a través de cuestionarios a los alumnos, como único medio, se ha convertido en algo cotidiano, aunque el proceso, su validez y resultados continúan siendo discutidos, en el presente trabajo se analiza si los alumnos que contestan el instrumento de evaluación docente en una facultad universitaria tienen una aceptable comprensión del mismo, encontrando que existe una duda razonable acerca de que los resultados de

evaluación puedan ser considerados totalmente veraces.

**Palabras clave:** evaluación, desempeño, docentes universitarios.

### Abstract

*The evaluation of teaching performance aims to improve teaching, in order to assess successes and identify areas of opportunity to ensure that Higher Education Institutions (HEI's) can fulfill their commitment to quality education; more than 40 years after its implementation, evaluation through questionnaires to students, as the only means, has*

*become something common. The process, its validity and results continue to be discussed. In this work, we analyze whether the students who answer the teaching evaluation instrument in a university faculty have an acceptable understanding of it, finding that there is a reasonable doubt about whether the evaluation results can be considered truth.*

**Keywords:** Performance, Evaluation, University Teachers.

### Introducción

A finales de los 80 y década de los 90 emergieron una serie de autores de gran prestigio que marcaron las líneas de estudio e investigación sobre la evaluación del profesorado. La mayoría de estos estudios se han centrado en la evaluación del docente como transmisor del conocimiento, considerando al buen profesor por la forma de impartir sus clases y tratando de identificar los factores clave que lo distinguen (García-Olalla, Villa Sánchez, Aláez y Romero-Yesa, 2022), visión que aún se mantiene vigente.

La evaluación del desempeño docente tiene como objetivo mejorar el quehacer universitario con el fin de valorar los aciertos e identificar áreas de oportunidad, para lograr que las instituciones de educación superior (IES) puedan cumplir el compromiso de una educación de calidad, a 40 años de distancia, la cultura de la evaluación ha permeado en las universidades y la evaluación docente se considera como algo cotidiano

Existe consenso en la idea de que el fracaso o el éxito académico de una institución de educación Superior, dependen en gran medida de la calidad del desempeño de sus docentes, bajo el planteamiento de que se podrán perfeccionar los planes de estudio, tener excelentes instalaciones y adecuados medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no se elevará la calidad de la educación (UCOL, 2011).

Hay evidencias en diversas investigaciones (Montes, Caballero y Miranda, 2017) que analizan las prácticas docentes y remarcan que el pensamiento de los profesores es la variable más influyente en la actuación de los estudiantes (Aravena y Garín Saillán, 2021), y por ello uno de los aspectos medulares del proceso educativo consiste en evaluar el desempeño profesional de los profesores en el aula (UCOL, 2011).

La evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, para comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Valdez, 2007), en un sentido más limitado puede ser considerada como la interacción del profesor con sus estudiantes en los salones de clase en el contexto de un programa de formación profesional, (Rueda, 2003 ).

En este trabajo se pretende analizar el instrumento de evaluación docente de una facultad del área económico administrativa, desde la perspectiva de los alumnos, para conocer si realmente saben lo que se está evaluando y la utilidad de la evaluación.

### Evaluación Docente

La evaluación docente es un medio a través del cual se busca elevar la calidad académica de los profesores inmersos en el proceso de enseñanza-aprendizaje que directa e indirectamente repercuten en la escuela o facultad y las IES a la que pertenecen (UCOL, 2011). La evaluación no tiene un único propósito, si bien una de sus prioridades es identificar los campos donde la actuación docente requiere atención en busca de la mejora de la calidad en diferentes dimensiones, disciplinarias, pedagógicas, tecnológicas de comunicación o éticas, hay también una evaluación que

tiene una perspectiva diferente que se realiza con el propósito de apoyar medidas contractuales o estímulos académicos como ocurre en gran parte de nuestras universidades (Pacheco Cámara et al., 2018).

La evaluación docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. La evaluación desempeña (Valdez 2007, cit. por Hernández 2012) las funciones de:

- Diagnóstico. Registro de evaluación.
- Instrucción: Elaboración de Indicadores.
- Educativa: Elaboración de estrategias para responder al diagnóstico.
- De Desarrollo: Autoperfeccionamiento.

Por otro lado, para autores como Aravena y Garín Saillán (2021) y England y Cols, (1996 citados en UCOL, 2011; Valdez, 2007) los objetivos de la evaluación se relacionan con:

- Creación de una cultura de calidad.
- Mejora de la actividad docente.
- Diseñar el desarrollo y la capacitación de los docentes.
- Asignación de recompensas, en función del desempeño relacionadas al incremento salarial, o los incentivos o estímulos.
- El cumplimiento de requisitos de certificación o estándares de calidad.
- Generación de información que cuando permea a los alumnos les permite una selección informada de cursos y profesores.

El tema ha sido estudiado ampliamente y existen diversos modelos de evaluación docente Valdez (2000), menciona a:

- El modelo centrado en el perfil del maestro. Se evalúa al docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características de un perfil previamente establecido, en función de competencias que se demandan en la institución para la unidad de aprendizaje (Zabalza, 2003 citado por Hernández et al, 2012).
- El modelo centrado en los resultados obtenidos, se evalúa al maestro a través de los resultados obtenidos por sus estudiantes.
- El modelo centrado en el comportamiento del docente, en el aula se relacionan fundamentalmente con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.
- El modelo de práctica reflexivo, consiste en desarrollar, conjuntamente con los maestros, una reflexión supervisada acerca de su práctica.

Y de acuerdo con Valenzuela (2008) entre las diversas formas en que el desempeño de un profesor puede observarse y registrarse, destacan las siguientes modalidades:

- *Autoevaluación de los profesores.* Consiste en que los profesores hagan juicios sobre su propia enseñanza, mediante auto-informes, videograbaciones de su desempeño docente y reflexiones al respecto (UCOL,2011).
- *Observación en el salón de clase.* Consiste en observar al docente en el aula mientras imparte su asignatura.
- *Entrevista a profesores.* Consiste en realizar preguntas al docente sobre la materia que

imparte y observar la forma en la que la imparte en un escenario diseñado *ad hoc*.

- *Desempeño académico de los estudiantes.* Consiste en evaluar al profesor en términos de la evaluación del desempeño académico de los estudiantes.
- *Portafolios.* Consiste en integrar diversos datos y documentos que permitan evaluar, más que a los productos de la enseñanza, sus procesos.
- *Encuesta de opinión de alumnos.* Consiste en solicitar a un grupo de estudiantes que evalúen el desempeño de su profesor.

Carlos-Guzmán (2016), hace un recuento modalidades de evaluación realizadas en instituciones por diversos autores encontrando como formas de evaluación a: el cuestionario aplicado a los estudiantes (Cisneros, Jorquera & Aguilar, 2011; Rueda, 2001), el portafolio (Cordero, 2002), los estudios de casos (Martínez Rizo, 2011), resultados de los aprendizajes o el rendimiento académico de sus alumnos. Reafirmando lo señalado por Aravena y Garín Saillán (2021), que considera que los modelos más empleados para evaluar el desempeño académico son: opinión de los alumnos, pares, autoevaluación y portafolios, siendo el primero de ellos a través de la encuesta el que se utiliza en la mayoría de nuestras instituciones de educación superior.

### **Problemática de la Evaluación Docente**

La evaluación docente enfrenta diversos problemas, Mario Rueda y otros autores (Valdez, 2007; Díaz, 2003; Canales y Luna, 2007; Hernández, et al, 2012) señalan que la problemática en nuestras instituciones tiene que ver con:

- Factores contextuales incluyen el clima organizacional, los recursos, el liderazgo y los sistemas de evaluación, los cuales han recibido poca atención por parte de las políticas públicas. Estas políticas tienden a priorizar la investigación

sobre la docencia, transformando la evaluación en un proceso burocrático que no siempre busca mejorar la calidad educativa.

- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.) no se considera, que los instrumentos de evaluación no siempre se ajustan a las realidades diversas de las disciplinas y los docentes, y el hecho de que los profesores no siempre participan en el diseño de dichos instrumentos. Esto puede generar un desfase entre lo que se evalúa y las expectativas reales sobre la labor docente.
- Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.) relacionados con la falta de reconocimiento a la evaluación docente; la asimetría de la evaluación, (el docente es la única parte de la institución que se ve sometido a una evaluación semestral); falta de posibilidad de réplica; la percepción de amenaza; el que no haya sido adecuadamente comunicada y la ausencia de las consideraciones de factores contextuales o de procedimiento que lo afectan directamente.
- Factores institucionales en donde se observa que el proceso de evaluación puede volverse más importante que su objetivo y se señala que los estudiantes pueden desalentarse al no ver acciones concretas tras sus evaluaciones, mientras que el sistema puede convertirse en un mecanismo de control y sanción, en lugar de uno orientado a mejorar la calidad docente.

Existen diversos supuestos (Guillmore citado por Valdez y Gómez, 2019) en relación a la evaluación del desempeño docente por los alumnos en donde además de beneficios políticos para la institución, hay que tomar en cuenta que los estudiantes, por su naturaleza, son los observadores más extensos de la docencia, y a su vez están en una posición única para valorar la calidad del

curso, la dedicación y la preparación del profesorado, y en la que la fiabilidad de las observaciones realizadas por el alumnado es normalmente elevada pero en contrapartida la concepción de la evaluación docente parte del supuesto de que los resultados de aprendizaje observables en los alumnos dependen del comportamiento del profesor o de sus atributos lo que es una visión limitada que deja ausente la comprensión de aspectos como el contexto del aula, las interacciones educativas entre profesores y alumnos, los procesos cognitivos o motivacionales, (Hernández et al, 2012), además de que existen limitantes relacionadas con:

- Tiempo en que se aplican los cuestionarios al final del semestre ya no permite mejoras (Wolfer y Johnson, 2003).
- Está asociado a formas de compensación en detrimento del desempeño docente (Rueda, et al. 2010).
- Los profesores pueden adoptar estrategias de corto plazo que resulten dañinas para el proceso de aprendizaje (Hénard y Leprince-Riguet, 2010).
- No están siendo evaluados en función de aprendizaje (Canales, et al, 2004).
- Normalmente es el único medio de evaluación (De Costa, et. al, 2016).
- La evaluación cuantitativa es la reducción de la evaluación a la instrumentalización y al resultado, mas no al proceso de construcción o transformación de la tarea docente (Parada, 2016).
- La falta de medidas institucionales para corregir los problemas que se señalan en relación a los docentes.

- La consideración de correlación de la evaluación de los alumnos en relación a la calificación obtenida y no basada en criterios reales que incide en el origen de una relación nociva en que el profesor no evalúa mal a las estudiantes para que no lo evalúen mal.

Rueda, Elizalde y Torquemada (2003) a partir del análisis de los procesos de evaluación de la docencia de seis universidades públicas (UNAM, UAM, UAQ, UAEH, UABC y UAEM), encontraron que en la mayoría de las IES, la evaluación de los docentes es delegada a las escuelas y facultades y sólo es considerada para el acceso a los programas de compensación salarial, privilegiando la investigación antes que la docencia, y que no se cuenta con dependencias formales para su análisis lo sigue siendo parte de la problemática en muchas de nuestras instituciones.

#### ***Evaluación por encuesta de opinión***

La evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los alumnos es, sin duda alguna, el modelo más empleado en la mayoría de las instituciones de educación superior. Para evaluar el desempeño de los docentes a través de este modelo, se emplean preponderantemente cuestionarios que integran las acciones que, de acuerdo con la institución, deben realizar los profesores en el escenario de la enseñanza-aprendizaje (Aravena y Garín Saillán, 2021).

Los cuestionarios de evaluación de la docencia se empezaron a usar de forma generalizada en México a partir de la década de los noventa, en algunos casos su adopción no fue un acto voluntario, más bien se derivó de la política de evaluación promovida por el Programa de Modernización Educativa, el financiamiento de la IES a través de los fondos federales y la creación de programas de estímulos para los académicos, lo que

conllevó a la necesidad de adoptar o crear instrumentos para evaluar el desempeño institucional y de los profesores (Hernández, et al, 2012).

Valdez (2007), considera que un instrumento de evaluación docente debe cumplir con tres características fundamentales:

- Realmente evalúe las actividades importantes en el desempeño docente,
- El procedimiento que se utiliza para administrarlo sea adecuado, y
- Se perciba su utilidad como un vehículo para la mejora de la práctica profesional.

En estos cuestionarios se evalúa comúnmente: el dominio de la materia conocimientos y competencias psicopedagógicas, la planificación de la enseñanza, las metodologías de enseñanza-aprendizaje, los procedimientos de evaluación, la elaboración y empleo de materiales y recursos, la relación con los estudiantes, la motivación y el clima de aprendizaje, y los resultados de aprendizaje. En los últimos años ha habido una evolución incorporando al cuestionario dimensiones como: el seguimiento, la orientación y tutoría, el empleo de las TIC, la colaboración y colegialidad, el aprendizaje profesional, la reflexión sistemática, la autoevaluación y revisión docente, la innovación y mejora, y el desarrollo profesional. (García Olalla, 2022). Y algunas instituciones presentan actualmente diferencias en función del modelo educativo incorporando dimensiones relacionadas con: el compromiso con la institución, los valores profesionales, el compromiso ético y/o social, la interculturalidad, la adaptación y respuesta a la diversidad, el liderazgo, la comunicación con las familias y otros miembros de la comunidad, entre otras (García Olalla, 2022).

De la revisión de la bibliografía sobre dimensiones de la evaluación docente Flores (2012) identifica seis aspectos que sirvieron como categorías de análisis, éstas

son las siguientes: la planificación docente; la mediación de los aprendizajes; la evaluación del aprendizaje; la integración de la teoría con la práctica; habilidades comunicacionales; actitudes y valores: responsabilidad y ética docente; respeto y tolerancia. En tanto que García Olalla (2013, citada en García Olalla et. al, 2022) señal 5 dimensiones, planificación, gestión del aprendizaje, tutoría y evaluación revisión y mejora, y colegialidad o coordinación entre el profesorado.

La aplicación de estos cuestionarios se basa en diferentes supuestos (Carlos-Guzmán, 2016) que se relacionan con:

- Las evaluaciones tienen validez y confiabilidad, siempre que estén bien diseñadas y cumplan con criterios psicométricos.
- Promueven la participación y la democracia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que formalizan la percepción que los estudiantes ya tenían de sus profesores.
- Fomentan la rendición de cuentas por parte del profesor, empoderando a los estudiantes a evaluar el desempeño docente.
- Los resultados pueden mejorar la labor docente si se utilizan con fines de retroalimentación, en lugar de castigos o recompensas.
- Las evaluaciones tienen un bajo costo, permitiendo su aplicación masiva y cuantificación de resultados.
- Los estudiantes, como observadores constantes, están en una posición única para evaluar la calidad de los cursos y la preparación del profesorado.
- Además, estas evaluaciones generan beneficios políticos para la institución al permitir que los estudiantes opinen sobre sus docentes.

En tanto que las críticas a los cuestionarios señaladas por diversos autores (Carlos-Guzmán, 2016) se relacionan con:

- Estas evaluaciones miden más la satisfacción del estudiante que el aprendizaje real (Canales et al., 2004).
- Es poco válida si se utiliza solo con fines evaluativos, ya que no es un criterio confiable para determinar el buen o mal desempeño docente (Sproule, 2000).
- Las instituciones carecen de la cultura evaluativa y la pericia técnica necesarias para diseñar sistemas de evaluación fiables.
- Los cuestionarios suelen ser extensos, pero no siempre aportan información útil sobre el impacto en el aprendizaje.
- Utilizan preguntas lineales y rígidas que no capturan la complejidad de la enseñanza.
- Los cuestionarios son demasiado generalistas y descontextualizados, asumiendo que todos los docentes deben actuar de la misma forma, independientemente de la materia que enseñan.
- Se aplican al final del semestre, lo que impide mejoras inmediatas (Wolfer y Johnson, 2003).
- Las evaluaciones están vinculadas a sistemas de compensación que pueden afectar negativamente el desempeño docente (Rueda et al., 2010).
- Los profesores podrían adoptar estrategias de corto plazo perjudiciales para el aprendizaje a largo plazo (Hénard y Leprince-Riguet, 2010).
- A menudo, estas evaluaciones son el único medio de evaluar a los docentes (DeCosta et al., 2016).

- Se reduce la evaluación a resultados cuantitativos, sin considerar el proceso de enseñanza o la transformación pedagógica (Parada, 2016).
- La docencia requiere múltiples habilidades, que solo se adquieren con años de práctica y dedicación.

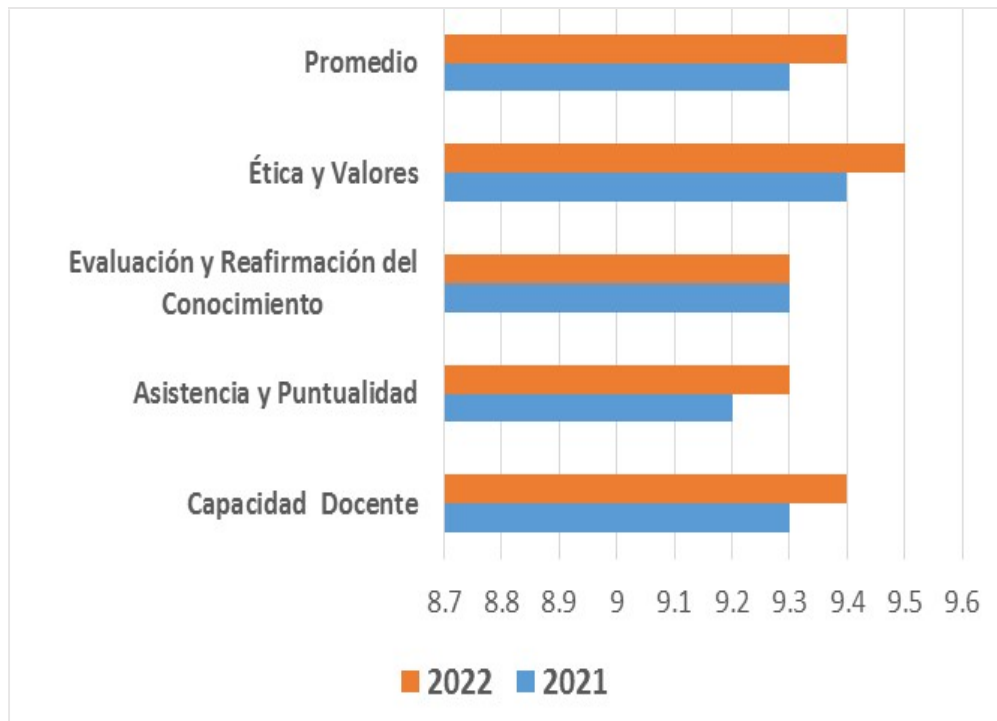
### **Planteamiento del Problema**

Como se ha planteado anteriormente la evaluación de los alumnos a través de encuesta de opinión es el método más utilizado en nuestras universidades sobre todo por la facilidad de su aplicación y registro con la incorporación de métodos digitales, también se han señalado los supuestos que la respaldan y las críticas que se han planteado, entre las que no se ha considerado si realmente los alumnos están conscientes de la importancia de la evaluación, comprenden lo que están evaluando y perciben el impacto de esta actividad esta situación que surge como resultado de un análisis de caso de la evaluación de la facultad de una IES.

En la Facultad de Ciencias Económico-Administrativas de una universidad pública se llevó a cabo el análisis de desempeño de los maestros de dicha institución encontrando que en dos evaluaciones sucesivas 2021B-2022A el 90% de los maestros de la facultad tienen resultados de un desempeño excelente (por encima de 9.2 en una escala del 1 al 10). Ante estos resultados se podría decir que la planta docente tiene un alto desempeño pero también surge la duda si realmente los alumnos son una fuente de información totalmente fiable cuando responden los cuestionarios de evaluación del desempeño docente en la institución.

**Figura 1**

*Evaluación de los Semestres B2021 y A A2022*



Fuente: elaboración propia.

En esta facultad se realizan evaluaciones desde la década de los ochenta, pero el crecimiento de la población estudiantil y de personal académico obligó a suspenderlo porque el registro y tabulación manual implicaban un trabajo extraordinario y no se contaba con recursos suficientes; de forma sistemática se inicia en el segundo semestre del 2001, llevando a cabo la evaluación de los maestros de las carreras de Contador Público y Licenciado en Administración con el propósito de cuidar la calidad del desempeño de sus maestros y contar con la información que permita reforzar aciertos y corregir errores, mediante la retroalimentación a los profesores, planteado explícitamente los objetivos de la siguiente manera:

- Medir la percepción que tienen los alumnos de la calidad académica de los estudios que están realizando.
- Retroalimentar al profesor para que pueda mejorar su desempeño académico.
- Conocer el desempeño de cada profesor.
- Conocer el desempeño promedio de los profesores de la Licenciatura de Contador Público y de Licenciado en Administración.

Actualmente, el proceso de evaluación se realiza en línea cada semestre y todos los alumnos deben evaluar a sus maestros como requisito de inscripción en una etapa



previa. El instrumento de evaluación de desempeño docente (Hernández, Reza, Martínez, 2022) utilizado, consta de 15 preguntas en una escala del 1 al 10. La evaluación se mide en las primeras 13 preguntas, la pregunta 14 es independiente de la evaluación en tanto que la pregunta 15 es la apreciación general del maestro por el alumno. Para este instrumento se consideran como dimensiones importantes del desempeño:

- La capacidad docente medida a través de seis preguntas, esta dimensión evalúa el conocimiento y la planeación de la materia por parte del maestro.
- La asistencia y puntualidad se evalúa por medio de dos preguntas.
- Evaluación y reafirmación del conocimiento evalúa la percepción de la forma en que el alumno es evaluado por el maestro y el apoyo que recibe, se realiza en dos preguntas.
- Ética y Valores, se evalúan por tres preguntas.

### Metodología

El tema de las encuestas de satisfacción por los alumnos es indiscutiblemente parte de la evaluación docente pero no lo es todo, además de que hay que considerar el criterio de los alumnos que se encuentran en formación, muchas veces no puede ser considerado con alta fiabilidad sobre todo si está unido a la percepción de que no tiene ninguna utilidad, que del profesor pudiera identificarlos si lo valoran negativamente o como en el caso que se pretende abordar además está unido como requisito al proceso de inscripción en línea y para hacerlo necesitan llenar de 6 a 8 evaluaciones simultáneamente. (Aravena y Garín Saillán, 2021, Gil, Tchinama, y Morales, 2017). Siendo el objetivo de la presente investigación conocer si los alumnos son una fuente fiable para evaluar el desempeño de los docentes, dentro del contexto en que se realiza

dicha evaluación y que se relacionan con factores específicos de la institución.

En vista de lo anteriormente planteado se llevó a cabo un estudio exploratorio para responder a la siguiente pregunta de investigación:

¿Realmente los alumnos son una fuente de información totalmente fiable cuando responden los cuestionarios de evaluación del desempeño docente?

Para ello se solicitó a todos los alumnos de la facultad que respondieran una encuesta en formularios de Google compuesta por dos preguntas de información (carrera y semestre), 4 preguntas en escala del 1 al 10; una pregunta dicotómica y una pregunta abierta.

Preguntas en escala:

¿Qué tanto conoces lo que se evalúa de los maestros en la encuesta que contestas semestralmente?

¿Qué tanto estás consciente de la importancia de evaluación docente que contestas semestralmente?

¿Qué tanto crees que tu evaluación mejora el desempeño del maestro?

¿Analizas las respuestas de la encuesta?

Pregunta dicotómica:

¿Consideras que es de utilidad de evaluación docente?

Pregunta abierta:

¿Qué recomendarías para mejorar la evaluación docente?

Las preguntas de escala se contestaban de 1 al 10 y se recodificaron para dividir las en cuatro segmentos, (0-5, 6-7, 8-9,10); siendo el alfa Conbrach aceptable (0.7) aunque bajo.

La información se solicitó por salón, solicitando a los alumnos respondieran a la encuesta de Google, enviando el link a través de los jefes de grupo, recibiendo 286 respuestas y en base a ellas se llevó a cabo el análisis de los datos en SPSS 22. Esta investigación se considera un estudio exploratorio, cuantitativo y pretende de forma descriptiva dar respuesta a las preguntas de investigación.

### Resultados

A la encuesta respondieron 286 estudiantes 55% de la carrera de Licenciado en Administración, 28% de Contador Público y 17% de la carrera de Economía (Figura 2).

**Figura 2**

*Distribución de la muestra (286 alumnos)*



Fuente: elaboración propia.

Las respuestas a cada una de las preguntas relacionadas a si conocen lo que se está evaluando, analizan las respuestas, están conscientes de la importancia de la evaluación, y la percepción de mejora el desempeño de los docentes como resultado de la evaluación se describen a continuación.

La respuesta en relación a si conocen lo que se está evaluando es decir lo que trata de medir el instrumento,

solamente el 13% dice conocerlo, en tanto hay un 54% que no lo conoce o lo conoce muy poco (Tabla 1), lo que nos indica que los alumnos no demuestran interés por conocer lo que el instrumento mide.

**Tabla 1**

*Conocen lo que están evaluando*

| Conocimiento         | %   |
|----------------------|-----|
| Si conocen           | 13% |
| Conocimiento regular | 34% |
| Conocen poco         | 20% |
| No conocen           | 34% |

Fuente: elaboración propia.

En relación a si analizan la pregunta, si analizan la pregunta el 51%, aunque se contradicen en cierta manera con la pregunta de “si conocen lo que están evaluando”, porque solamente el 47% responde que si conoce lo se está evaluando, pero el 83% casi el doble afirma que si analiza lo que se está evaluando (Tabla 2, Tabla 1).

**Tabla 2**

*Análisis de la Respuesta Proporcional*

| Análisis de la Respuesta | %   |
|--------------------------|-----|
| Si                       | 51% |
| Regular                  | 32% |
| Poco                     | 8%  |
| Nada                     | 9%  |

Fuente: elaboración propia.

En relación a la importancia de la evaluación a la cual se hace referencia continuamente como punto de partida de los sistemas de evaluación, nos indica que aunque están conscientes y más o menos conscientes el 51% de los alumnos de este punto, el resto no percibe la

importancia que reviste la evaluación docente (Tabla 3); una gran parte de los alumnos no le da importancia a la evaluación y por lo tanto, es de suponer, que no contesta la encuesta como debiera.

**Tabla 3**

*Importancia de la Evaluación*

| Grado de concientización | %   |
|--------------------------|-----|
| Están conscientes        | 24% |
| Más o menos conscientes  | 33% |
| Poco conscientes         | 17% |
| No están conscientes     | 26% |

Fuente: elaboración propia.

Lo que ha sido señalado por diversos autores, en relación a que los alumnos no perciben mejoras en el desempeño como resultado de la evaluación, se ratifica en los resultados en la pregunta acerca de si la evaluación docente mejora el desempeño académico donde solamente un 19% cree que la evaluación mejora el desempeño docente (Tabla 4), este resultado está indicando que los alumnos consideran que la evaluación no da como resultado un mejor desempeño docente.

**Tabla 4**

*Mejora el Desempeño como Resultado de la Evaluación*

| Mejora del Desempeño | %   |
|----------------------|-----|
| Si lo mejora         | 11% |
| Regular              | 23% |
| Poco                 | 16% |
| Nada                 | 50% |

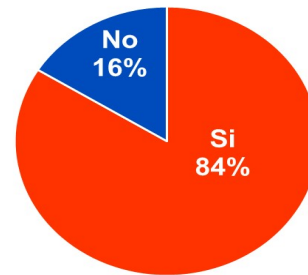
Fuente: elaboración propia.

Aún con estos resultados el 84 % considera que si tiene utilidad y por lo tanto se justifica su aplicación.

En relación a las recomendaciones solicitadas a los para mejor la evaluación docente (Figura 8) se tiene que la mayor frecuencia se da en el sentido de que sean tomadas en cuenta las evaluaciones por los maestro y por las autoridades, también se recomienda mejorar el instrumento y añadir preguntas abiertas sobre la forma de dar la clase y que la retoalimentación se pueda presentar antes de terminar el semestre porque “si el maestro está haciendo algo mal, se pueda corregir y no perjudique tanto a los alumnos”; se dan comentarios en el sentido de que se requiere más disciplina, constancia y empatía considerando las aptitudes y diferentes formas de aprender de los alumnos y aún hay quien hace autocrítica en el sentido de supervisar las respuestas porque “muchos contestan por contestar”.

**Figura 7**

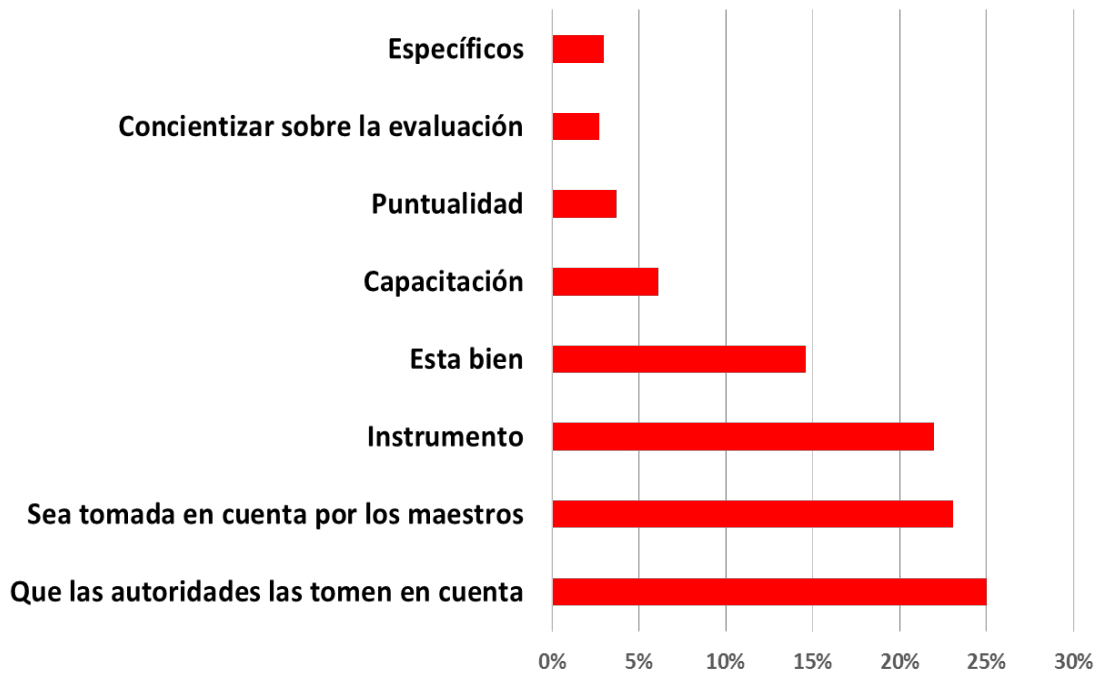
*Utilidad de la Evaluación Docente*



Fuente: elaboración propia.

**Figura 8**

*Recomendaciones*



Fuente: elaboración propia.

Por otro lado para determinar si los maestros están considerando las evaluaciones docentes utilizando las evaluaciones de desempeño de los semestres 2020B y 2021A se detectaron en el primer semestre 25 materias (10% de la planta docente ) con bajo desempeño y se analizó, si en siguiente semestre continuaban con esta valoración, encontrando que solamente 9 maestros (36%) repetían, por lo que se puede decir que los maestros si toman en cuenta el resultado de la evaluación, pero el cambio no es percibido por los alumnos que ya que los evaluaron, y ya no se encuentran cursando la materia.

### Conclusiones

- No se puede considerar como una fuente totalmente fiable la evaluación de los alumnos.

- Algunas causas que ponen en duda esta fiabilidad radican en lo ya expuesto por otros autores en relación a que:
  - Consideran que no son tomadas en cuenta.
  - Creen que se pierde el anonimato.
  - Lo están considerando un trámite de inscripción.
  - Alrededor del 50% no sabe lo que está evaluando.
  - Solamente el 57% está consciente de la importancia de la evaluación.

- No perciben la mejora en el desempeño porque la evaluación se realiza al final del semestre.
- Aunque un 84% considera útil la evaluación docente, solamente un 11% considera que mejora el desempeño docente.

Dado que la fiabilidad del instrumento queda en duda, los resultados de este estudio exploratorio nos indican que sería importante incluir la comprensión del instrumento como un factor a ser evaluado, gran parte de los alumnos no comprenden realmente que están evaluando en la encuesta y si bien se identifica a los maestros con un bajo desempeño, las buena evaluación del resto de los docentes, no permite la discriminación de las necesidades reales, para una mejora en el desempeño de los maestros que incida en la calidad de la docencia.

Como recomendación final sería importante no limitar la evaluación de la calidad de la enseñanza a la evaluación docente en incluir otras formas de evaluación, pero en relación a ésta modalidad, sería deseable socializar el instrumento, informando a los alumnos de los aspectos que están siendo evaluados, de la importancia de la evaluación docente para la institución, implementar un proceso que separe las inscripciones del llenado de la encuesta. También sería importante elaborar un nuevo instrumento que incorpore otros aspectos como tutorías y colegialidad. Y tomar en cuenta alguna de las recomendaciones de Aravena y Garín Saillán, (2021) en el sentido de:

- Mejorar la información difundida sobre el procedimiento de evaluación y sus resultados, adaptándola a las diferentes audiencias.
- Mejorar el contenido del informe de evaluación que se envía al profesorado.
- Implantar un procedimiento para dar a conocer las buenas prácticas docentes que desarrollan los profesores de la universidad.

- Incorporar más incentivos a los profesores que obtienen valoraciones muy positivas y excelentes.
- Que en la retroalimentación que se proporciona a los profesores sobre los resultados de su evaluación, analicen dichos resultados con los profesores – sobre todo con aquellos con una valoración insuficiente.
- Realizar un seguimiento sistemático de las acciones de mejora que se proponen a los profesores, y establecer alguna instancia que se responsabilice de ello.

La importancia de que los estudiantes comprendan cómo se evalúa el desempeño de los docentes, radica en que la claridad en los criterios de evaluación influye en la percepción que los estudiantes tienen sobre la calidad educativa y la relación docente-alumno. Una evaluación transparente y bien comprendida puede motivar tanto a docentes como a alumnos a mejorar su desempeño y, a su vez, permite a los estudiantes ofrecer retroalimentación más precisa. Cuando los alumnos entienden los indicadores de evaluación, se genera un ambiente de confianza, donde los estudiantes se sienten más involucrados en su proceso educativo.

La evaluación de la docencia debe tomar en cuenta: la complejidad, el dinamismo, la diversidad y la especificidad de la institución; el reconocimiento de su utilidad en la mejora de la calidad institucional como de sustento para la toma de decisiones que se realizan en ese sentido; la elaboración de instrumentos que respondan a los propósitos identificados y al entono institucional con preguntas cuidadosamente seleccionada, juzgadas y probadas en un proceso transparente, institucionalizado y legitimizado ante los docentes.

La evaluación no es solo una herramienta una herramienta de control, sino una oportunidad para identificar áreas de mejora y fortalecer la enseñanza. En resumen, la comprensión por parte de los alumnos de los

instrumentos de evaluación es esencial para lograr una retroalimentación efectiva y un desarrollo adecuado tanto de los docentes como de los propios estudiantes.

### Referencias

- Aravena-Gaete, M., y Garín Saillán, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: una mirada desde las agencias acreditadoras. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 25(1), 297-317.  
<http://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Carlos-Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Comisión de Evaluación Docente. (2011). *Revisión del proceso de evaluación docente por los estudiantes*. Universidad de Colima.  
<https://portal.ucol.mx/content/micrositios/118/file/evaluacionDocente.pdf>
- Flores, E. (2012). El desempeño docente universitario: concepciones de los alumnos versus concepciones de los profesores en Olivera, L. (Ed.), *Docencia Universitaria: Reflexiones y experiencias* (Pp. 245-250). Fondo Editorial PUCP.
- García-Olalla, A., Villa Sánchez, A., Aláez, M., y Romero-Yesa, S. (2022). Aplicación y resultados de un sistema para evaluar la calidad de la docencia universitaria en una década de experimentación. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 51-68.  
<http://dx.doi.org/10.6018/rie.401221>
- Gil Álvarez, J. L., Tchinhama Mangundu, D., y Morales Cruz, M. (2017). La evaluación del desempeño de los docentes universitarios. Un acercamiento a las realidades educativas. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 237-241.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/573/pdf>
- Hernández Vela, H., Reza Luna, J., y Reveles Pérez, A. (2012). El sistema de evaluación docente desde la perspectiva de los evaluados. En Garrido García, N. P., Hernández Vela, H., Lerma Moreno, V. M., Martínez Aguilar, M. J., Nívar García O. P., Reza Luna, J., y Rico Pérez, M. C. (Comp.), *Innovaciones en docencia e investigación sobre la FECA-UJED*. Editorial UJED.
- Pacheco Cámara, M. L. del C., Ibarra Bocado, I., Iñiguez Galindo, M. E., Lee García, H., y Sánchez Sánchez C. V. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*, 19(6).  
<http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2>

