

## La evaluación docente en la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, los desafíos para la continuidad del proceso

**Karina Amador Soriano**

*Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo*

[kariamador@uqroo.edu.mx](mailto:kariamador@uqroo.edu.mx)

**Martín Sánchez Islas**

*Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo*

[martin.sanchez@uqroo.edu.mx](mailto:martin.sanchez@uqroo.edu.mx)

**María de Jesús Moo Canul**

*Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo*

[mariajmc@uqroo.edu.mx](mailto:mariajmc@uqroo.edu.mx)

**Área temática:** Evaluación de docentes e investigadores

### Resumen

Las Instituciones de Educación Superior (IES) procuran evaluar al docente con fines de aumentar la calidad educativa. Sin embargo, es un proceso complejo pues según los expertos faltan elementos teórico-metodológicos que permitan crear instrumentos basados en la objetividad y sobre todo que los resultados tengan un impacto a corto plazo.

La Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo (UQROO) cuenta con un sistema de evaluación docente que data de 2011, lo anterior a través de una Encuesta de Evaluación del Servicio Docente, que se aplica en ciclos de primavera y otoño (cuatrimestres) y solo en el nivel de licenciatura. Sin embargo, el proceso aún atraviesa por una serie de desafíos, por ejemplo, el seguimiento a los resultados, la falta de participación del estudiantado a la hora de evaluar, entre otros factores. Es por eso por lo que el siguiente planteamiento tiene como objetivo presentar las características de la evaluación en la UQROO y los desafíos por enfrentar.

**Palabras clave:** evaluación docente, encuesta, proceso, desafíos.

---

## Justificación

La Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo (UQROO) cumple 33 años desde su creación, en el 2022 el Congreso del Estado le otorgó la Autonomía, hoy se encuentra en proceso de constantes cambios en sus normas, así como los procesos administrativos y académicos. En estos últimos se encuentran los procesos relacionados con la docencia, como son la capacitación y la evaluación docente. Esta último ha sido un proceso importante, la primera encuesta estudiantil del servicio docente se creó en 2011, y en 2016 se actualizó e implementó en la plataforma institucional del sistema electrónico. En primavera de 2021 se incluyó un apartado acerca de competencias tecnológicas, con el objetivo de conocer las estrategias que el profesorado utilizaba durante la pandemia, fue una edición especial y sirvió mucho pues los resultados fueron la base para la capacitación en temas digitales. Sin embargo, el instrumento hoy enfrenta desafíos necesarios que deben analizarse.

Es necesario evaluar a los docentes universitarios para comprender y abordar aspectos cruciales de su desempeño y bienestar. Además, la evaluación puede revelar la relación entre la marca personal y el posicionamiento de los docentes en tiempos de crisis, como durante la pandemia de la COVID-19, lo que influye en su calidad profesional y bienestar laboral (Soriano et al., 2022).

Por lo anterior el presente documento tiene como objetivo hacer un planteamiento de las características de la evaluación vigente en al UQROO, la reflexión va en dos sentidos, por un lado, a manera de autoevaluación para saber ¿cómo esta le proceso? ¿qué se puede mejorar? ¿cuáles son los desafíos para enfrentar?; y en un segundo plano, exponer una serie de propuestas que puedan apoyar a la construcción de evaluación docente, a fin de mejorar el proceso con el que hoy contamos.

Para Aguilar (2001) las universidades públicas, deben someterse, cada vez con más frecuencia, a procesos de evaluación interna y externa, de ahí que se deben redoblar esfuerzos para una participación más activa entre los actores de la evaluación, estudiantes, profesores y el área administrativa que se encarga de la administración.

---

## La evaluación docente desde el enfoque conceptual

La evaluación docente o del desempeño como también se le identifica, en el marco conceptual presenta algunas limitantes, como lo menciona Henriquez (2023): la evaluación del desempeño docente en el nivel de educativo superior ha sido un tema de intenso debate, tanto por cuestiones teóricas-conceptuales como técnicas metodológicas. Por lo anterior las universidades presentan el desafío de incorporar métodos de evaluación docente, en primer lugar porque en ocasiones el profesorado es el primer crítico debido a las carencias ya mencionadas, además la falta de mecanismos claros del proceso o bien de la función que tendrán los resultados en la labor docente.

Otro aspecto relevante es la falta de seguimiento serio y técnico de los resultados, y más en los casos donde el profesor tiene una baja calificación, y entonces se cumple lo que Tobón (2033) establece: la evaluación se queda en el análisis de tareas docentes y no en el desempeño como tal. Además, se orienta poco la evaluación hacia el mejoramiento continuo y el desarrollo del talento del magisterio.

Por lo anterior es necesario tener claro el papel del profesorado en el proceso de evaluación, con el fin de considerar su participación en el proceso de evaluación, de ahí la importancia de la definición de Macedo (2001) citado en Valentín-Martínez y Mayor-Ruiz donde destaca que el docente:

de educación superior, individuo con capacidad de criticar la ejecución de su propio desempeño, debería tomar en consideración la evaluación de su práctica docente como una acción natural, un aspecto integral del propio procedimiento de enseñar. Mediante un proceso de reflexión, los docentes deben tomar en consideración los resultados de su valoración para planear, volver a planear y / o reconsiderar su accionar pedagógico (2023, p. 3).

Para Sierra-Chaparro (2020) uno de los elementos que limitan la efectividad de la evaluación docente es la subjetividad de los estudiantes al evaluar al profesor. En algunos casos, la nota favorable no corresponde con una labor docente adecuada, sino con la valoración cuantitativa que se haya asignado como resultado de un curso.

---

Para Chaparro et al. (2008) 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.

Hasta ahora queda claro de la intención de la evaluación docente, pero la otra realidad es saber para qué han servido en los resultados de la evaluación, para García, los representantes de las instituciones refieren que:

como primera intención la de mejorar la función docente y que los resultados que arrojan estos instrumentos solo se emplean con fines administrativos, para otorgar estímulos económicos, promociones y rendir informes a organismos acreditadores externos. Es decir, la política de evaluación de la docencia no ha tenido efectos tangibles en la mejora de la calidad de la enseñanza, lo cual fue un objetivo central en el diseño de dicha política. (2014, p. 2)

Como podemos observar, la evaluación docente es un concepto que en establece claridad a la hora de definirlo, sin embargo, en la práctica el proceso presenta desafíos, una vez que se ha evaluado o que se tienen los resultados pocas instituciones saben qué hacer, o cómo redireccionarlos a, no solo en términos de incentivos, sino de capacitar al profesorado universitario para la práctica docente.

### **La evaluación docente en la UQROO**

Como se mencionó la UQROO esta cumpliendo 33 años, y en 2011 se planteó el primer instrumento de evaluación, sentó las bases para la aplicación periódica, promovió la participación de los universitarios, y en un principio se perfiló a la adaptación de un mecanismo que sirviera para promover cursos de capacitación docente en primer término. Se vislumbraba el inicio de un programa que apoyara en la mejora de la práctica docente, en 2016 el instrumento migró a un sistema, lo que permitió la innovación en la práctica de la evaluación con el estudiantado. La responsabilidad del programa ha recaído en un área administrativa que constantemente sufrió cambios en su dinámica, llegaban nuevas administraciones que intentaban accionar nuevas prácticas a veces con poco éxito. Se suma a lo anterior, talleres, diagnósticos, análisis del instrumento, que en ocasiones llegaban a los mismo resultados, que se resume en que los

---

contenidos de la evaluación están bien, pero cuando salen los resultados no hay claridad de qué hacer con la información. Para tener un mejor panorama a continuación se describen el instrumento actual que la UQROO lleva a cabo de manera vigente.

## **Descripción del Instrumento de la evaluación docente de la UQROO**

A continuación, se exponen los objetivos de la presente encuesta, así como el plan operativo. Se presentan los reactivos de la encuesta.

### **Objetivo**

- Dar seguimiento a los procesos de evaluación del desempeño docente para contribuir a la mejora en la calidad en la enseñanza

### **Plan operativo de la evaluación docente**

**1. Información de las fechas de evaluación aprobadas por el HCU:** el área diseña la logística a implementar en el proceso cada ciclo, el cual se llevará a cabo.

**2.- Generación de la lista de docentes contemplados en la encuesta estudiantil del servicio docente:** se obtiene del Sistema de Administración Escolar (SAE) la base de datos de profesores, grupos y asignaturas, para generar una lista con los datos de participación de profesores.

**3.- Administración del proceso de la encuesta estudiantil del servicio docente:** la evaluación es realizada por parte de los estudiantes que cursan las asignaturas correspondientes al ciclo escolar a evaluar. Proceso que realiza el alumno para ingresar al Sistema de Evaluación Docente, para contestar la evaluación correspondiente:

- Se envía avisos al correo institucional de cada alumno en el que se le notifica que ha iniciado el proceso para contestar la evaluación docente de sus profesores.
  - Se emplea material publicitario en formatos diversos para promover la EESD e incentivar la participación estudiantil.
  - Cada alumno debe acceder al sistema, empleando los datos de su correo institucional que consiste en su matrícula. Es importante recalcar que la participación es estrictamente
-

confidencial y la matrícula solo sirve para dar acceso al alumno al instrumento para la evaluación de sus docentes.

#### **4.- Generación de Reportes:** se genera la información necesaria para elaborar el reporte:

- Reporte con indicadores de participación estudiantil.
- Reporte cuantitativo de los resultados de la evaluación docente por Unidad y División Académica y por programa educativo.
- Reporte cualitativo de los comentarios de la evaluación por Unidad y División Académica y por programa educativa.

#### **Contenido de los reportes**

Dentro de este marco, se presenta el reporte el cual tiene como propósito presentar los resultados obtenidos en los siguientes aspectos:

- Participación estudiantil por Programa Educativo.
- Promedios por reactivo del cuestionario aplicado.
- Conclusiones y recomendaciones para la toma de decisiones al interior de las Unidades y Divisiones Académicas.

#### **Envío de reporte a los Directores de División:**

La UQROO tiene un modelo departamental por Divisiones, en este caso son siete, cada una alberga carreras por áreas temáticas. Es entonces que la cada División recibe el reporte que generó el área de evaluación, se entiende que los Directores revisan el documento pero no hay claridad de lo que hacen con los resultados, por un lado por la falta de un proceso normativo que indique o guíe que se puede hacer. A pesar de lo anterior, puede llegar a servir como mecanismo de valoración con los profesores de asignatura, uno en el caso de que los estudiantes presenten quejas, y por tanto funciona como un mecanismo para llamar la atención y bien no volver a contratar en el siguiente ciclo. A continuación, se presenta una tabla con los reactivos que integran el instrumento empleado en la Encuesta de Evaluación de Servicios Docentes (EESD), al igual que la ponderación y la dimensión que se evalúa.

---

**Tabla 1.** Reactivos para la evaluación docente en la UQROO

Dimensión	Ponderación por dimensión	Ponderación por reactivo	No. de reactivo	Reactivo
Puntualidad y asistencia	15%	5%	1	¿Es puntual en el inicio de las clases? <i>La puntualidad implica llegar a tiempo a la clase en el horario que se ha establecido.</i>
		10%	2	¿El profesor ha asistido a todas las clases? <i>Se refiere a la constancia del profesor durante el curso, incluida la permanencia, es decir que cumpla con el tiempo establecido para la clase.</i>
Dominio de la asignatura	10%	10%	3	¿Demuestra dominio en el manejo de los contenidos de la asignatura?
Habilidades comunicativas	10%	5%	4	¿La comunicación y el trato entre el profesor y los alumnos son respetuosas?
		5%	5	¿Es posible estar en contacto con el profesor?
Planificación del curso	10%	5%	6	¿Entregó el paquete didáctico?
		5%	7	¿El profesor ha cumplido con lo establecido en la planificación del curso?
Desarrollo de actividades de aprendizaje	25%	5%	8	¿Se realizan actividades como complemento de la formación teórica? <i>(Utilización de videos, crucigramas, flash cards, quizzes, trabajo en equipo, proyectos, investigaciones entre otros).</i>
		5%	9	¿Las actividades que emplean por el profesor durante el curso contribuyen al logro de los objetivos de la asignatura y para tu aprendizaje?
		5%	10	¿Las indicaciones para la realización de las actividades o tareas se expresaron con claridad?
		5%	11	¿El tiempo establecido para la resolución de las actividades, aclarar dudas ha resultado eficiente?
		5%	12	¿Brinda orientación para la resolución de las actividades? ¿Guío la participación? <i>(por ejemplo, moderar los comentarios en foros, rectificando o ratificando acciones de los alumnos, se aclararon dudas, etc.)</i>
Evaluación de los procesos de aprendizaje	30%	10%	13	¿Los criterios de evaluación del curso se enunciaron explícitamente y con claridad? <i>(a través de instrucciones con ponderaciones, rubricas, etc.)</i>
		10%	14	¿Durante el curso realiza evaluaciones para conocer y medir el grado de aprendizajes

				alcanzados en su asignatura? ( <i>Evaluación: diagnóstica, formativa, sumativa</i> ).
		10%	15	¿El profesor retroalimenta o hace observaciones a tareas, trabajos o proyectos encaminados a la evaluación del aprendizaje?
Total	100%	100%		

Fuente: Documento síntesis, (UQROO, 2022)

Las alternativas de respuesta para cada uno de los cuestionamientos son:

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

## Análisis y propuestas

La evaluación docente en la UQROO no está siendo funcional como se quisiera o esperaría. Son varios los puntos a exponer para determinar las causas. A continuación, se exponen los aciertos y después los desafíos, para cerrar con la exposición de propuestas.

### a. Aciertos

Desde el 2011 la UQROO ganó terreno en el planteamiento de la evaluación docente, es decir que en un principio tuvo buena aceptación en lo general, puesto que los profesores sabían que era un mecanismo que estaba tardando en ser implementado. Por lo que el profesorado ha tenido la oportunidad de adaptarse a la actividad y reconocer en algunos casos la importancia.

Otro acierto fue el tránsito a un sistema digital, que permitió ser ágil a la hora de responder por parte de los estudiantes, sumado a lo anterior es la facilidad para poder bajar los reportes. Un elemento más fue la constancia que se genera para el profesorado, donde también este puede revisar los resultados.

### b. Desafíos

Un primer desafío es que una vez que se cuenta con los resultados, que llega a los Directores de División, solo funciona como datos informativos en lo general, hoy no existe un documento que pueda indicar qué hacer con la información, es decir no hay Proyectos, Planes que se puedan instrumentar para que la información sea funcional, una justificación es que la evaluación docente

no está normado, no hay un artículo que pueda determinar los mecanismos para determinar qué hacer con los resultados.

Por ende, un desafío es que se revise la norma para que se puedan crear mecanismo para incentivar o no a los mejores promedios en la docencia, y es ahí donde el tema se contempla como escabroso por lo que se mencionó antes, la falta de sustento teóricos-metodológicos que abones a un proceso real.

Otro desafío es que hoy la constancia de calificación que se otorga sirve al profesorado para participar en carrera docente, y lo cuestionable aquí es que en la mayoría de los casos no todos los estudiantes participan, por lo que puede obtener una calificación de 9, pero solo respondieron 3 estudiantes de un grupo de 30, por poner un ejemplo. Por lo anterior la participación de los estudiantes es un desafío, algunos no lo hacen porque considera que, aunque evalúen las cosas siguen igual, haciendo referencia a los profesores que salen evaluados de manera negativa.

### **c. Propuestas**

#### Antes de la evaluación

1. Revisar el contenido de la evaluación, saber si las preguntas siguen siendo funcionales
2. De requerirlo, hacer una reestructuración en los contenidos
3. Analizar si el sistema de evaluación es eficiente y puede generar reportes más precisos.
4. Que se elabore un Proyecto o Pla de seguimiento de la evaluación docente, incluso que sea turnado al Consejo Universitario para que una Comisión lo revise y posteriormente se apruebe.

#### Durante la aplicación

1. Promoción que llegue a todos los estudiantes
2. Apoyo con el profesorado, que se vuelva promotor de la evaluación.
3. Revisar la respuesta de participación, y ver si es posible extender el periodo.

#### Después de la aplicación

1. Para entonces, contar con un Plan o Proyecto donde se establezcan los mecanismos o pasos a seguir con los resultados.
-

2. Se sugiere que los reportes tengan un solo formato, que previamente se haya trabajado con los directores.
3. En el Plan, se espera se establezcan la ruta a seguir, como por ejemplo, mecanismo para premiar a los profesores.
4. Todo lo anterior no será posible si antes no está una norma clara, donde la evaluación funcione en pro de aumentar la calidad educativa y no sea coercitiva, o sirva como mecanismo para despedir al profesorado.

## Resultados y Conclusiones

Evaluar a los docentes también es crucial para comprender el impacto de factores como el teletrabajo en su cansancio laboral, lo que puede guiar en la implementación de medidas para mejorar su situación laboral. Asimismo, evaluar el nivel de compromiso de los docentes a través de incentivos es esencial para comprender cómo estos recursos afectan su desempeño y compromiso laboral (Villanueva et al., 2023).

Por último, evaluar el conocimiento y percepciones de los docentes sobre la inteligencia artificial en motores de búsqueda es fundamental para adaptar las prácticas educativas a las nuevas tecnologías y maximizar su impacto en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Juca, Maldonado, 2023).

Hay mucho trabajo por hacer en la evaluación, por lo que el Congreso de Educación es un buen escenario para identificar prácticas innovadoras, pero sobre todo viables para desarrollar evaluación docente, actividad que no es nueva pero que si necesita bases para una mejor implementación.

En conclusión, la evaluación para docentes debe involucrar cambios en las prácticas de evaluación, concienciación y capacitación de los docentes, implementación de procesos sistemáticos con enfoques alternativos, y ajuste de la formación inicial para facilitar la transición hacia la profesión docente

---

## Referencias

- Aguilar Hernández, M., (2001). La evaluación institucional de las universidades. Tendencias y desafíos. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, II-III (93), 23-34
- De Chaparro, GJ, Romero f., LJ, Rincón c., e., & Jaime G., LH (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, (11), 167-178.
- García Garduño, JM, (2014). ¿Para qué sirve la evaluación de la docencia? Un estudio exploratorio de las creencias de los estudiantes. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22 ( ), 1-20.
- Herniquez Ritchie, R., (2023). La evaluación del desempeño docente durante la pandemia: opinión de estudiantes universitarios mexicanos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, vol. 17, núm. 2, e1780, 2023, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1780>
- Juca-Maldonado, F.X. (2023). Inteligencia artificial en motores de búsqueda: percepciones de los docentes universitarios y su impacto en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Innova Research Journal*, Vol. N8, No. 3.1, pp. 45-58. <https://orcid.org/0000-0001-7430-215>
- Sierra-Chaparro, G. R., (2020). Sistema integral de evaluación y seguimiento de la práctica docente en la educación superior: estudio de caso en Colombia. *Logos Ciencia & Tecnología*, vol. 12, núm. 1.
- Soriano Zuasnabar, J.L., Quiñones Carrión, E.C., Verde Fasil, P.R., Ramos, W.V. y Soto Jáuregui, L.C., (2022). Imparto del teletrabajo por la pandemia de la Covid-19 en el cansancio laboral de los universitarios. *Revista Perspectiva Empresarial*, vol. 9, núm. 2, pp. 87-103, 2022
- Tobón, S., Guzmán-Calderón, C.E., y Tobón, B. (2018). Evaluación del desempeño docente en México: Del proyecto de enseñanza al Proyecto Formativo. *Atenas*, 2018, vol. 1, núm. 41, January-March, ISSN: 1682-2749.
- Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo (2021). Documento de seguimiento de la Encuesta de Servicios Docentes.
-



# CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN | EVALUACIÓN 2024



Valentín-Martínez, B. y Mayor-Ruiz, C. (2021). La evaluación del profesorado universitario: una mirada del estudiantado. *Educação e Pesquisa*, vol. 49, e241907.

<https://doi.org/10.1590/S1678-4634202349241907esp>

Villanueva Marcial, Y.M., Sandoval González, B., Luna Vázquez, N.T., Hernández Beltrán, M.P., Salas Carlock, S., (2023). El impacto de los incentivos en el nivel de compromiso de los docentes universitarios. *Revista Científica Multidisciplinar*, Vol. 7, núm. 2