

Descripción de la evaluación del desempeño docente en la Universidad Autónoma Indígena de México segundo semestre 2023

José Emilio Sánchez García

Universidad Autónoma Indígena de México

esanchez@uaim.edu.mx

Brenda Edith Gutiérrez Herrera

Universidad Autónoma Indígena de México

brendaeg@uaim.edu.mx

6681421426

Margarita Urías Ruiz

Universidad Autónoma Indígena de México

murias@uais.edu.mx

6681343916

Área temática: Evaluación de docentes e investigadores

Resumen

En este artículo de investigación se analizan las evaluaciones docentes realizadas en el semestre agosto-diciembre 2023 por el Departamento de Evaluación Docente (DED) de la Universidad Autónoma Indígena de México (UAIM), con el objetivo de describir el desempeño docente proporcionando información para el fortalecimiento de las competencias disciplinares y pedagógicas para aportar en la mejora continua del desempeño de los docentes. Se utilizó el paradigma de investigación cuantitativa con un alcance descriptivo. En total, se analizaron 28,308 evaluaciones, las cuales corresponden a 4,044 estudiantes de un total de 8,725 y 337 docentes. El promedio general obtenido por los docentes fue de 91.3; lo cual representa un resultado positivo mayor al 90% en las dimensiones de: Competencia docente, Actitud docente, Objetividad de la evaluación, Asiduidad y puntualidad, Sentido ético e Interculturalidad. El caso de la dimensión Asesorías Individual el resultado fue de 85.5%, el cual representa un área de oportunidad que debe de atenderse por docentes y autoridades educativas en la próxima evaluación.

Palabras clave: Evaluación del docente, eficacia del docente, habilidad pedagógica, competencia del docente, estándares de desempeño.

Justificación

La Universidad Autónoma Indígena de México (UAIM) es una institución pública con autonomía propia que tiene como misión formar profesionistas en el nivel bachillerato, superior y posgrado atendiendo la diversidad de culturas y vinculándose con la comunidad del Norte de Sinaloa principalmente de los pueblos originarios Mayo-Yoreme siempre considerando la equidad y respeto a los derechos humanos (Ley Orgánica, 2019, art.1).

La evaluación del desempeño docente es un elemento principal que contribuye a garantizar la excelencia educativa, se realiza no solo como una forma de seleccionar y contratar, sino más bien como un medio de desarrollo profesional docente.

En este mismo sentido, la evaluación docente conlleva en la medición de los conocimientos de los docentes en su materia, pero principalmente permite conocer el grado de compromiso y actitud, es decir saber que tan comprometidos se encuentra con su labor docente y el proceso de mejora continua (Robalino, 2007, p. 31).

El contar con los resultados de la evaluación docente permitirá la toma de decisiones a la Dirección de Desarrollo Docente de la UAIM en la realización de cursos de capacitación y actualización de los docentes.

La evaluación docente cobra relevancia porque permite obtener información para identificar áreas de oportunidad en las cuales se deben hacer los ajustes necesarios para estar en un proceso de mejora continua principalmente en los aspectos de las competencias disciplinarias y didácticas de los docentes. Lo que finalmente impacta en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

En la UAIM desde el año 2014 se han realizado evaluaciones del desempeño docente semestre tras semestre por parte de los estudiantes en las cuatro unidades académicas: Unidad Mochicahui, Unidad Los Mochis, Unidad Choix y Unidad Virtual, sin embargo durante este tiempo existió muy poco interés y participación por parte de los estudiantes, debido a diferentes factores como la escasa difusión de los resultados entre la comunidad docente y estudiantil, así como también no era de conocimiento generalizado la toma de decisiones con los resultados obtenidos en aspectos de formación docente y administrativo como la contratación de personal.

Considerando el 46.35% de participación de los estudiantes la cual es un porcentaje que no se había logrado en los nueve años anteriores, y que en el año 2023 gracias a que se activó un programa para promover la captura de encuestas en línea de un instrumento de evaluación docente se logró esta participación, por lo tanto, es de interés institucional plantear las siguientes interrogantes de investigación ¿Cuál es el promedio de desempeño docente a nivel institucional

desde la perspectiva de los estudiantes de la UAIM?, ¿Cuál es el promedio de desempeño docente de las unidades académicas de la UAIM?, ¿Cuál es el promedio de desempeño docente de los programas educativos de la UAIM?.

Por tanto, en congruencia con las preguntas planteadas se establece los siguientes objetivos de investigación: Determinar el promedio de desempeño docente a nivel institucional desde la perspectiva de los estudiantes de la UAIM durante el semestre agosto-diciembre 2023, estimar el promedio de desempeño docente de las unidades académicas de la UAIM durante el semestre agosto-diciembre 2023, calcular el promedio de desempeño docente de los programas educativos de la UAIM durante el semestre agosto-diciembre 2023.

Enfoque conceptual

De forma general se entiende la evaluación como un juicio de valor acerca de un objeto con ciertos rasgos y características que se comparan contra un estándar establecido. De acuerdo Morales, J. (2001).

Modelos de evaluación

Con la finalidad de proporcionar una visión general sobre la parte teórica, conceptual y metodológica de los procesos de evaluación, se presentan tres modelos principales:

El modelo por objetivos de Tyler, que:

planteaba como medular en la etapa inicial del estudio evaluativo establecer, clasificar y definir los objetivos en términos de rendimiento, convirtiendo la evaluación en un proceso para determinar la congruencia entre los objetivos y las operaciones, en aras de contribuir a la selección de experiencias de aprendizaje, así como de garantizar una evaluación objetiva y pública, basados en test y cuestionarios rigurosos por cuanto a su objetividad, fiabilidad y validez. (Tyler, 1977 citado por Celis, 2016)

El modelo enfocado en la toma de decisiones emplea los datos recopilados para apoyar a las autoridades en la toma de decisiones. Este modelo se distingue por su evaluación continua y sistemática, utilizada para planificar y ejecutar servicios o propuestas orientadas a satisfacer necesidades. En esta perspectiva, la evaluación deja de ser percibida solo como un mecanismo de control y medición al final de un proceso, y se transforma en un medio para facilitar la retroalimentación en el proceso educativo (Gómez y Valdés, 2019).

Y el modelo por méritos, que de acuerdo con Jara y Díaz-López (2017):

...es un instrumento que se sustentó en el concepto de pago al mérito, para inducir modificaciones en las actividades de los profesores universitarios, apoyando con el pago de incentivos monetarios individuales a los docentes universitarios por la realización

diversas actividades adicionales propuestas por la institución educativa con un fin pedagógico de justicia profesional.... (p. 7)

Aunado a ello comenta que:

el pago por mérito no permite una verdadera relación entre los incentivos y el proyecto educativo institucional porque los profesores están más interesados y motivados en el aumento de salario que en su formación y compromiso con el proceso de enseñanza aprendizaje. (Jara y Díaz-López, 2017, p. 7)

Evaluación de desempeño docente

En diversas organizaciones, las evaluaciones de desempeño se utilizan para una variedad de propósitos y tienen un impacto significativo en decisiones importantes como ascensos, despidos y oferta de incentivos. Esta herramienta ayuda a identificar a los empleados que merecen una recompensa y también se utiliza para determinar quién debería recibir un aumento (De Chaparro et ál., 2008). Por otra parte, de acuerdo con Tejedor (2012):

Evaluar el desempeño docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo. (p. 320)

En ese sentido la labor de los docentes es fundamental en el ámbito educativo, lo que genera un interés significativo en evaluar su desempeño. Evaluar las actividades de los profesores es esencial, ya que uno de los principales objetivos de esta evaluación es mejorar la calidad de la enseñanza. Esto se logra mediante la retroalimentación que se les proporciona, la cual tiene un impacto directo en los programas de formación continua (Martínez y Guevara, 2008).

Dimensiones de la evaluación del desempeño docente en la UAIM:

1. **Competencia docente.** Donde se incluye dominio de los contenidos temáticos, actualización del docente, recursos didácticos, estrategias de aprendizaje, uso de la tecnología y recursos virtuales.
 2. **Actitud docente.** En el cual se evalúa disponibilidad para aclarar dudas, promueve el trabajo en equipo, clima de confianza en el taller, actitud mediadora en conflictos, motivación, invitación a la búsqueda de nueva información, fomenta el análisis y reflexión de los temas.
 3. **Objetividad de la evaluación.** Se evalúa los criterios de evaluación, disponibilidad para discutir los resultados de evaluación, retroalimentación, corrección y calificación en las evaluaciones.
-

4. **Asiduidad y puntualidad.** En ésta, se consideran atributos tales como puntualidad, clases programadas y aprovechamiento del tiempo del taller.
5. **Sentido ético.** Donde se incluye trato a los estudiantes, respeto a la opinión de los estudiantes, imparcialidad al asignar calificaciones, trato igualitario entre hombres y mujeres.
6. **Asesorías individuales.** Se considera el seguimiento en el aprovechamiento escolar, calendarización de asesorías individuales cuando el rendimiento escolar es bajo o surgen dudas y la asistencia del estudiante a la asesoría individual.
7. **Interculturalidad.** Se considera trabajo colaborativo, interés en las diversas manifestaciones culturales, fomenta la convivencia escolar, promueve el diálogo intercultural, aplica los principios de cooperación, solidaridad y confianza.

Estrategia metodológica

Enfoque

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, debido a que el instrumento que se ha venido aplicando desde el 2014 es de tipo Likert en el cual se pueden aplicar técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales dependiendo de los propósitos de la investigación es una forma de medir constructos para las investigaciones de las ciencias sociales como lo es la educación.

Alcance

El alcance de esta investigación es descriptivo debido a que lo que se realiza es una descripción de las características del desempeño docente por parte de los estudiantes a través de tablas de frecuencias y gráficas, que nos proporcionan información para toma de decisiones en desarrollo y formación docente.

Unidad de análisis

El universo de esta investigación fue el personal docente evaluado por los estudiantes inscritos en el segundo semestre que corresponde a agosto-diciembre 2023 por el Departamento de Evaluación Docente (DED) de la Universidad Autónoma Indígena de México (UAIM).

Por tanto, la unidad de análisis son los docentes, en este caso 337 docentes evaluados por 4,044 estudiantes y logrando un total de 28,308 evaluaciones. Es importante destacar que el programa de promoción para responder la encuesta en línea por parte de los estudiantes fue exitosa toda vez que por primera vez en nueve años de 8,725 estudiantes respondieron 4,044 que representa a un 46.35%.

Técnicas de recolección de datos

Básicamente la técnica de recolección de datos es a través de encuesta. En el portal oficial de la UAIM existe un apartado para la evaluación del desempeño docente que consiste en una

aplicación WEB diseñada para tal propósito, donde el estudiante ingresa con su usuario y contraseña que corresponde a su matrícula. Una vez que ingresa el estudiante se muestra las materias con su correspondiente docente a ser evaluado con lo cual inicia la evaluación con un tiempo límite de respuesta de un mes antes de concluir el semestre.

Ahora bien, una vez que concluye la evaluación del desempeño docente del semestre, el DED obtiene las bases de datos por unidad académica de la aplicación WEB para posteriormente hacer su filtrado, agrupado y análisis de datos a nivel institucional, unidades académicas y programas educativos.

Análisis de datos

El análisis de datos consistió en la realización de técnicas estadísticas descriptivas de tendencia central como son la media, mediana, moda y desviación estándar.

El software que se ha utilizado para el análisis de datos o para la aplicación de técnicas estadísticas descriptivas es el Microsoft Excel del Office 360.

Instrumento

El instrumento que se ha utilizado para la presente investigación es de tipo Likert considerando siete dimensiones que son: Competencia docente, Actitud docente, Objetividad de la evaluación, Asiduidad y puntualidad, Sentido ético, Asesorías individuales e Interculturalidad con cinco opciones de respuesta que va desde **Nunca** hasta **Siempre** tal y como se muestra a continuación: Encuesta donde el estudiante selecciona una opción que puede ser: **(1) Nunca, (2) Rara vez, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuentemente o (5) Siempre** de manera responsable y honesta, que corresponda a su opinión con respecto al desempeño del docente con relación a la pregunta correspondiente.

Competencia Docente	
Pregunta	Opciones
1.- ¿Utiliza información actualizada sobre los temas abordados en clase?	(1) (2) (3) (4) (5)
2.- ¿Es ordenado al exponer sus ideas sobre los temas en clase?	(1) (2) (3) (4) (5)
3.- ¿Utiliza alguno de los recursos didácticos (pizarrón, materiales impresos, cañón, proyector de acetatos) que le permitan hacer más entendible los temas?	(1) (2) (3) (4) (5)
4.- ¿Relaciona conocimientos teóricos con situaciones prácticas acorde con la carrera?	(1) (2) (3) (4) (5)
5.- ¿Domina los contenidos en la materia que imparte?	(1) (2) (3) (4) (5)
6.- ¿Nos enseña alguna de las estrategias de aprendizaje (mapas conceptuales, resúmenes, síntesis, análisis crítico, estudios de caso) para favorecer nuestras	(1) (2) (3) (4) (5)

habilidades para aprender?

7.- ¿El profesor mantiene la atención en el tema que se está tratando en la clase? (1) (2) (3) (4) (5)

8.- ¿Además de dominar los contenidos de la asignatura, el profesor utiliza estrategias didácticas que facilitan el aprendizaje? (1) (2) (3) (4) (5)

9.- ¿Sugiere el uso de tecnologías modernas y recursos virtuales? (1) (2) (3) (4) (5)

10.- Comentarios

Actitud Docente

Pregunta	Opciones
----------	----------

1.- ¿Establece un clima de confianza para la participación en clase? (1) (2) (3) (4) (5)

2.- ¿Muestra disposición para aclarar dudas de sus alumnos sobre algún contenido de la materia? (1) (2) (3) (4) (5)

3.- ¿Motiva al alumno orientándolo a continuar en su aprendizaje, si tuvo dificultades para aprender algún contenido de la materia? (1) (2) (3) (4) (5)

4.- ¿Fomenta el análisis y reflexión de los temas tratados durante la clase? (1) (2) (3) (4) (5)

5.- ¿Nos invita a la búsqueda de nueva información en libros, revistas, o en base de datos? (1) (2) (3) (4) (5)

6.- ¿Promueve el trabajo en equipo, cuando así se requiere? (1) (2) (3) (4) (5)

7.- ¿Muestra actitudes mediadoras ante conflictos que surgen en la clase? (1) (2) (3) (4) (5)

8.- Comentarios

Objetividad en la Evaluación

Pregunta	Opciones
----------	----------

1.- Establece al inicio de clase diferentes criterios para evaluar los aprendizajes (1) (2) (3) (4) (5)

2.- Cumple con los criterios establecidos para evaluar el aprendizaje, al final del semestre (1) (2) (3) (4) (5)

3.- Es objetivo en la corrección y calificación en las evaluaciones durante el semestre (1) (2) (3) (4) (5)

4.- Muestra disposición para discutir los resultados de la evaluación (1) (2) (3) (4) (5)

5.- Nos retroalimenta si se alcanzaron los objetivos que contempla el programa indicativo (1) (2) (3) (4) (5)

6.- Comentarios

Asiduidad y Puntualidad

Pregunta	Opciones
----------	----------

1.- Es puntual en su hora de entrada y salida de clases (1) (2) (3) (4) (5)

2.- Asiste a las clases programadas durante el trimestre (1) (2) (3) (4) (5)

3.- Solicita a los alumnos ser puntuales para iniciar la clase (1) (2) (3) (4) (5)

4.- Aprovecha el tiempo destinado a la clase (1) (2) (3) (4) (5)

5.- Comentarios

Sentido Ético

Pregunta	Opciones
----------	----------

1.- ¿Es respetuoso en el trato con sus alumnos? (1) (2) (3) (4) (5)

2.- ¿El docente tiene clara su función como docente y el trato personal que debe brindar a sus alumnos? (1) (2) (3) (4) (5)

3.- ¿En el aula, respeta la opinión de los alumnos? (1) (2) (3) (4) (5)

4.- ¿Al hablarnos de la carrera, el docente forma en el alumno una visión positiva de la misma? (1) (2) (3) (4) (5)

5.- ¿El docente es imparcial al momento de asignar las calificaciones durante el curso? (1) (2) (3) (4) (5)

6.- ¿Brinda trato igualitario a hombres y mujeres? (1) (2) (3) (4) (5)

7.- Comentarios

Asesorías Individuales

Pregunta	Opciones
----------	----------

1.- ¿Cuándo tu rendimiento escolar baja o muestras dudas tu profesor de cita a asesoría individual? (1) (2) (3) (4) (5)

2.- ¿Tu Profesor calendariza asesoría individual para dar seguimiento a tu aprovechamiento escolar? (1) (2) (3) (4) (5)

3.- Yo alumno, asisto a asesoría individual cada semestre (1) (2) (3) (4) (5)

4.- Comentarios

Interculturalidad

Pregunta	Opciones
----------	----------

1.- ¿Promueve el trabajo colaborativo para fortalecer la identidad individual y colectiva del grupo? (1) (2) (3) (4) (5)

2.- ¿Aplica en el proceso de enseñanza principios de cooperación, solidaridad y confianza entre estudiantes? (1) (2) (3) (4) (5)

3.- ¿Muestra interés por conocer las diversas manifestaciones culturales de los estudiantes? (1) (2) (3) (4) (5)

4.- ¿Realiza actividades interculturales que fomentan la convivencia escolar? (1) (2) (3) (4) (5)

5.- ¿Promueve el diálogo intercultural como una forma de crear cultura de paz?

(1) (2) (3) (4) (5)

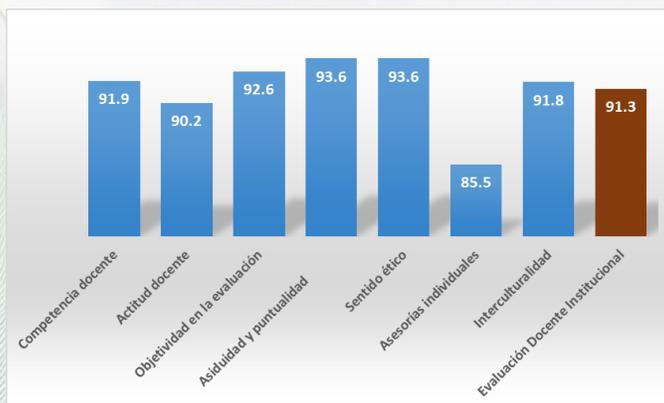
6.- Comentarios

Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de evaluación del desempeño docente de la UAIM durante el semestre agosto-diciembre 2023 y que permiten contribuir al conocimiento y contestar las preguntas de investigación.

Figura 1

¿Cuál es el promedio de desempeño docente a nivel institucional desde la perspectiva de los estudiantes de la UAIM?



El promedio a nivel institucional de la evaluación del desempeño docente de la Universidad Autónoma Indígena de México es de **91.3**

Figura 2

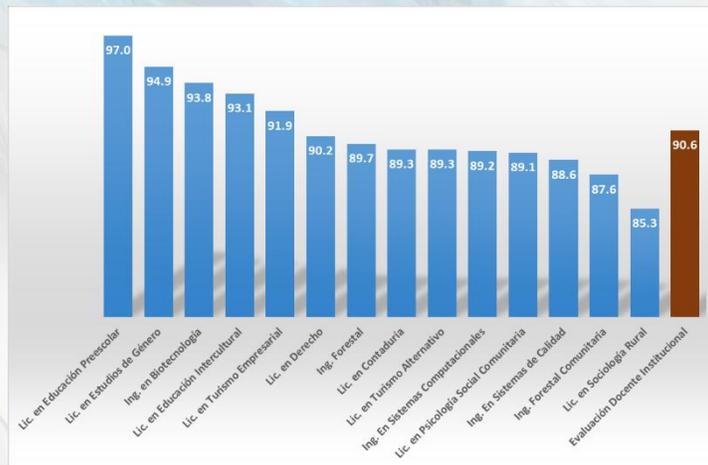
¿Cuál es el promedio de desempeño docente de las unidades académicas de la UAIM?



El promedio de las unidades académicas de la evaluación del desempeño docente de la Universidad Autónoma Indígena de México es de **90.9**

Figura 3

¿Cuál es el promedio de desempeño docente de los programas educativos de la UAİM?



El promedio de los programas educativos de la evaluación del desempeño docente de la Universidad Autónoma Indígena de México es de **90.6**

Conclusiones

En términos generales los resultados obtenidos durante el semestre agosto-diciembre del 2023 nos arrojan un aumento significativo en todos los indicadores con relación al primer semestre del mismo año, es decir en el segundo semestre de manera general se obtuvo un resultado mayor al 80% en todas las categorías lo que se puede explicar en gran medida por el incremento de la matrícula de nuevo ingreso en agosto, así como también por el gran trabajo de difusión realizado por el departamento de evaluación docente para la contestación del instrumento, a través de reuniones en las diferentes unidades académicas tanto con coordinadores de programas educativos y jefes de sección académicas, también se realizó una gran labor de difusión con los estudiantes y tutores por medio de las redes sociales tales como WhatsApp, Facebook institucional y en el portal oficial de la UAİM.

Así mismo, se ha detectado un patrón a la baja del indicador de Asesorías Individuales en el presente informe, el cual se puede interpretar de acuerdo a las preguntas del instrumento de que hace falta una mayor programación de citas por parte de los docentes para aclarar dudas a los estudiantes o bien la causa podría ser que, aunque se programen las citas los estudiantes no acuden a las asesorías. Pues bien, cualquiera que sea la causa este indicador representa un área de oportunidad que debe de atenderse por que los números se están expresando de esa manera,

por tanto, se recomienda que las autoridades educativas lleven un mejor control y seguimiento de las asesorías individuales.

Es importante aclarar que los resultados mostrados en este documento se consolidaron de una gran cantidad de hojas de cálculo: 995 de Los Mochis, 239 de Mochicahui, 226 de la Unidad Virtual y 224 de Choix, generando un total de 1,684 hojas de cálculo con 10 columnas cada una, que incluye la clave, nombre, materia y siete indicadores, obteniéndose 16,840 registros que se han analizado solo con el apoyo de herramientas de automatización de oficinas y con únicamente dos personas a cargo de todo este proceso de análisis de datos que además incluye las 1,684 gráficas correspondientes. Por lo tanto, como conclusión a todo este gran esfuerzo de generación del instrumento, de difusión para alcanzar el mayor número posible de respuestas, así como también el proceso de análisis de datos se recomienda realizarlo a través de un sistema de información que ante esta tarea enorme, repetitiva de cada semestre y de un gran volumen de información 16,840 registros (En el año 2023 fueron 33,680 registros) sería de gran utilidad para evitar el desgaste visual, estrés laboral derivado de los tiempos de entrega del consolidado de dicha información al INAI y por supuesto el desgaste físico y emocional del personal responsable de generar dicha información.

En este mismo sentido, el departamento de evaluación docente trabaja simultáneamente en la elaboración de la información que se menciona anteriormente, así como también colabora con un proveedor externo en los requerimientos, diseño, implementación y evaluación de un sistema de información para automatizar dicho proceso evitando posibles inconsistencias derivado de la gran cantidad de información que se administra. Es importante mencionar que la construcción del sistema e implementación ha sido financiada con recurso del Programa de Expansión de la Educación Media Superior y Superior (Tipo Superior) U079. Se espera que el sistema de información de evaluación docente entre en operación en el año 2024.

Referencias

- Celis, D. A. (2016). Apuntes de Evaluación curricular: la tendencia eficientista. *Debates en Evaluación y Currículum/ Congreso Internacional de Educación Evaluación*, 3357-3367. Obtenido de <https://centrodeinvestigacioneducativauatx.org/publicacion/pdf2016/D048.pdf>
- H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Sinaloa. (27 de noviembre de 2019). *Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Indígena de México*. Periódico Oficial del Estado de Sinaloa. <https://media.transparencia.sinaloa.gob.mx/uploads/files/2/POE-27-noviembre-2019-144.PDF>
- De Chaparro, G. J., Romero, F. L., Rincón, C. E. y Jaime, G. L. (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, 167-178. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3222/322227496013.pdf>
-

- Gómez, L. F. y Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación. *Propósitos y Representaciones*, 479-515. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>
- H. Consejo Universitario. (27 de Noviembre de 2019). *Portal oficial UAIM*. Obtenido de Normativa: <https://drive.google.com/file/d/1QcHwgkyggbBfi11D5bRQ4BSeMml3bAR4/view>
- Jara, G. N. y Díaz-López, M. M. (2017). Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad. *Educación Médica Superior*, 1-15. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v31n2/ems18217.pdf>
- Martínez, C. G. y Guevara, A. A. (2008). La evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 9-17. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915465>
- Morales, J. (2001). La Evaluación en el Área de Educación Visual y Plástica en la ESO (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona, España. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5036/jjma08de16.pdf>
- Robalino Campos, M., Körner, A. N. T. O. N. y Murillo Torrecilla, F. J. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa.
- Tejedor, T. F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 318-327. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4571151>
-