



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,
Volumen 8, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES. SU EVALUACIÓN Y ACEPTACIÓN

**IDENTIFICATION OF TEACHING COMPETENCIES.
YOUR EVALUATION AND ACCEPTANCE**

Martha Patricia Hernández Beltrán

Tecnológico Nacional de México, México

Yadira Miriam Villanueva Marcial

Tecnológico Nacional de México, México

Briseida Sandoval González

Tecnológico Nacional de México, México

Salvador Yuniór Aguilar Ramírez

Tecnológico Nacional de México, México

Claudia Lina Esmeralda Villa Arias

Tecnológico Nacional de México, México

Identificación de Competencias Docentes. Su Evaluación y Aceptación

Martha Patricia Hernández Beltrán¹

mhernandezb@tepic.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2566-4319>

Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de Tepic
México

Yadira Miriam Villanueva Marcial

mvillanueva@tepic.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7894-7769>

Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de Tepic
México

Briseida Sandoval González

bsandoval@tepic.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3847-0554>

Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de Tepic
México

Salvador Yuniór Aguilar Ramírez

saguilar@tepic.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0005-8946-5561>

Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de Tepic
México

Claudia Lina Esmeralda Villa Arias

cvillaa@tepic.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9706-2643>

Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de Tepic
México

RESUMEN

En las organizaciones, la evaluación del desempeño del personal siempre será un tema de muchos desafíos, principalmente por el impacto de sus resultados. En las Instituciones de Educación Superior, la evaluación del desempeño docente no es ajena a esta problemática, además que; la adopción del modelo de educación por competencias exige a dichas Instituciones a evaluar al docente también con este enfoque. Pero, identificar que competencias distinguen al buen docente, puede representar el desafío primordial de una efectiva evaluación del desempeño. En este sentido, se presentan resultados del estudio realizado en el Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tepic que identifica las competencias docentes principalmente evaluadas en las Instituciones de Educación Superior y al mismo tiempo, las mayormente aceptadas por el cuerpo docente de dicha Institución. Se usó la técnica documental para la búsqueda de información apoyada con un análisis comparativo y, la participación de los docentes se determinó por muestreo aleatorio simple con respuestas obtenidas a través de formulario en línea. Las competencias mayormente utilizadas en la Evaluación del desempeño docente en las IES son; Evaluación del aprendizaje, Planificación del aprendizaje y Comunicación, y por el cuerpo docente son Dominio, Comunicación, Gestión del curso y Educación Inclusiva.

Palabras clave: educación superior, evaluación del desempeño, competencias docentes

¹ Autor principal.

Correspondencia: mvillanueva@tepic.tecnm.mx

Identification of Teaching Competencies. Your Evaluation and Acceptance

ABSTRACT

In organizations, personnel performance evaluation will always be a challenging issue, mainly due to the impact of its results. In higher education institutions, the evaluation of teaching performance is no stranger to this problem; moreover, the adoption of the competency-based education model requires these institutions to evaluate teachers with this approach as well. However, identifying which competencies distinguish a good teacher may represent the main challenge of an effective performance evaluation. In this sense, we present the results of the study conducted at the Instituto Tecnológico de Tepic, which identifies the teaching competencies mainly evaluated in Higher Education Institutions and, at the same time, those most accepted by the teaching staff of this Institution. The documentary technique was used to search for information supported by a comparative analysis and the participation of teachers was determined by simple random sampling with answers obtained through an online form. The competencies mostly used in the evaluation of teaching performance in HEIs are: Strategies, Evaluation and Course Planning, and by the teaching staff; in a first category they are Domain, Communication, Course Management and Inclusive Education.

Keywords: higher education, performance evaluation, teaching competencies

*Artículo recibido 27 diciembre 2023
Aceptado para publicación: 31 enero 2024*



INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño laboral es un proceso que se realiza de acuerdo con las características de la organización y se emplea como estrategia, tomando en cuenta la eficiencia, eficacia y la calidad de los objetivos de la organización junto a la competitividad demostrada y las capacidades laborales, hace una evaluación integral con base a los resultados de las aptitudes de los trabajadores. (Leyva Del Toro, De Miguel Guzman, & Pérez Campdesuñer, 2016)

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. (Tejedor, 2012)

La evaluación del desempeño docente en las Instituciones de Educación Superior es un tema de mucha controversia, bien sea; por lo que evalúa, por quienes evalúan, cuando se evalúa o por las consecuencias de dicha evaluación.

Respecto a lo que evalúa, no existe fundamentación disponible y concluyente para determinar que es lo que debe medirse en las evaluaciones del desempeño. Sin embargo, es conocido en las organizaciones y en la prácticas de la gestión de recursos humanos que se diseñan sistemas de evaluación del desempeño que aluden a diferentes enfoques como la evaluación de comportamientos, la evaluación por el cumplimiento de las actividades asignadas, la evaluación por el cumplimiento de objetivos y la evaluación por competencias.

El enfoque de evaluación por objetivos emplea modelos que utilizan a los objetivos como criterio fundamental en la evaluación, se trata de comparar objetivos con resultados para determinar los logros. Gómez & Valdés (2019) expresan su postura diciendo que en este modelo sobresale la extemporaneidad, pues la información llega demasiado tarde para ser utilizada en el mejoramiento de la actividad docente.

Para Fernandez López (2005) la gestión por competencias viene a introducir nuevos conceptos para flexibilizar la dirección de los empleados y poder adaptarla a las necesidades organizacionales de cada empresa.



En este sentido, Chiavenato (2020) aporta que la evaluación del desempeño se puede enfocar en el puesto que ocupa la persona o en las competencias que aporta a la organización para contribuir al éxito de ésta.

Según De Chaparro, Romero F., Rincón C., & Jaime G. (2008) la evaluación docente por competencias mínimas se ha convertido en un proceso que sirve para identificar a aquellos profesores que son competentes en su trabajo.

La construcción de competencias implica establecer modelos de movilización de conocimientos de manera adecuada, en tiempo real y al servicio de una acción eficaz (DGEST, 2012).

Por esta razón, la incorporación de la Formación basada en competencias en la educación, exigió la transformación de los procesos educativos, y en consecuencia privilegió a este enfoque propiciando que una gran cantidad de Instituciones de Educación Superior adoptaran la evaluación del desempeño docente por competencias.

Con esta orientación, la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, ahora Tecnológico Nacional de México adquiere el compromiso de coordinar el rediseño de los procesos de evaluación del desempeño docente y la evaluación de ingreso para aspirantes, mismos que venía realizando el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica desde 1992 hasta el 2005, dando como resultado el Manual 2006-2007 que en la actualidad sigue vigente. (DGEST 2006)

La EDD por competencias se propone para orientar las actividades de profesores y directivos en los procesos de evaluación, con la intención de resaltar la importancia de la función docente y para que la evaluación repercuta principalmente en mejores prácticas para la enseñanza y el aprendizaje, además para contribuir a la implementación de procesos de evaluación justos y pertinentes (García, Loredó, Luna, & Rueda, 2008).

Ahora bien, para precisar el concepto de competencia laboral, (Cuesta Santos et al., 2018) consideran que las competencias corresponden al perfil del cargo o puesto de trabajo, que está acompañada indefectiblemente de la definición de desempeño laboral adecuado (implicando la idoneidad demostrada), y la de desempeño laboral superior (que corresponde a la competencia laboral y refiere las conductas estratégicas).



Además, aclara que en la definición de competencia laboral se implican conductas estratégicas, buscándose que el desempeño individual impacte al desempeño organizacional.

Párraga Zambrano (2018) agrega que las competencias, es lo que hace que las personas tengan una dimensión de conductas abiertas y manifiestas para realizar un trabajo o una actividad y lograr éxitos en la misma, lo que puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas.

Para Ruiz & Aguilar (2017) las competencias docentes son aquellas cualidades del profesor que le permiten la autorregulación, innovación e integración de nuevas capacidades que promuevan un desempeño eficaz y eficiente en un contexto determinado.

Cadoche (2016) define a las competencias docentes como el conjunto de desempeños en lo que hace al diseño, la planificación, organización, atención a emergentes, ejecución, evaluación y ajuste de una “propuesta didáctica” intencional, articulada y coherente, inserta en contextos inciertos y cambiantes.

El estudio del cual se deriva este escrito estableció como objetivo la identificación de las competencias docentes que deben incluirse en el instrumento en donde el estudiante evalúa el desempeño de sus docentes en el Tecnológico Nacional de México. Esto, con la finalidad de diseñar y proponer un nuevo instrumento de evaluación, que sea útil en todos los sentidos, es decir; que privilegie la objetividad de la evaluación, que proporcione la información suficiente y pertinente para la formación del docente, y que, al mismo tiempo sea práctico y fácil de usar por el estudiante.

Para su identificación se realizó una exhaustiva investigación en las diferentes fuentes de información para conocer cuales son las competencias docentes que evalúan las Instituciones de Educación Superior en México.

Y, para cumplir con esta determinación se presenta información de las competencias docentes que diversas instituciones de educación superior usan en sus evaluaciones del desempeño. Además, se precisa también los juicios emitidos por los docentes del TecNM campus Instituto Tecnológico de Tepic respecto a las competencias que deben medirse.

Sin embargo, distinguir que competencias identifican a un profesor de excelencia y por consecuencia; decidir que competencias se deben incluir en el instrumento de evaluación representa una labor compleja que requiere de mucho conocimiento en el tema, de información confiable y precisa, de un



gran trabajo multidisciplinario, y por supuesto de una gran experiencia en el campo de la docencia.

En este marco, para Santiago García & Fonseca Bautista (2016) la existencia de un docente ideal sigue considerándose el objetivo por alcanzar, sí se es profesor. Afirman, que existen múltiples opiniones alrededor de lo que es ser un “buen profesor”, por la naturaleza de su quehacer, está comprometido no solo con la transmisión y generación de conocimiento, y más allá de ello con la educación en general, sino que además compromete el desarrollo de varias dimensiones de su vida, las cuales deberá desarrollar fuertemente en razón del impacto que este tiene en las diversas dimensiones de la vida de los estudiantes, que es con quienes está en continuo contacto.

En cambio, Valdés (2020) expresa que tener un único modelo, llegar a un consenso frente a él como realizar la evaluación o a lo que significa ser un buen docente, es difícil y, además, no necesario. Lo que sí es importante es conocer que hacen otros para lograr diseñar un ejercicio de evaluación que atiende a las necesidades de cada institución, pero sobre todo que tenga un sentido y que enriquezca la labor docente, promoviendo en él un ejercicio de calidad.

En esta misma línea, Santiago y Fonseca (2016) concluyen su estudio diciendo que el “buen profesor” es un modelo idealizado de comportamiento que no es neutro, que no existe un modelo del “buen profesor”, sino que hay modelos que tratan de representarlos, los cuales responden a un sinnúmero de criterios y condiciones creados desde la perspectiva que generan un imaginario social sobre el deber ser del profesor.

Loredo Enríquez, García Cabrero, Mendoza Fernández, & García Vigi (2018) para identificar estas competencias, aplicaron un instrumento de autopercepción de la competencia docente a profesores universitarios de México, con diversos años de experiencia, que impartían docencia en distintos programas educativos, finalizando que las dimensiones que definen una docencia efectiva son; el dominio de la disciplina y diferentes habilidades como la creación de un clima seguro en clase, habilidades de comunicación del docente y transferencia de los contenidos a las situaciones de la vida real.

También, Guzmán (2016) en una publicación critica la manera tradicional de valorar el desempeño docente, describiendo una forma diferente de hacerlo y propone cuatro dimensiones esenciales de la enseñanza: Dominio de lo enseñado, manejo de los aspectos didácticos, el pensamiento didáctico del



maestro y la motivación, la responsabilidad y autoeficacia docente.

Para Gómez & Valdés (2019) la evaluación del desempeño docente tiene como propósito la formación y se soporta en la demanda de conocer el ejercicio docente en los diversos escenarios educativos, para decidir que es lo que debe mejorarse o desarrollarse en cada una de las dimensiones. Desde este punto de vista, deben incluirse criterios relacionados con la disciplina, las habilidades pedagógicas, tecnológicas, comunicativas o éticas.

En la actualidad el Tecnológico Nacional de México realiza la evaluación del desempeño a través de un cuestionario configurado por 9 competencias docentes y una dimensión adicional para la evaluación del grado de satisfacción general que el estudiante manifiesta sobre el docente. (DGEST, 2007)

Las competencias docentes evaluadas son; dominio de la asignatura, planificación del curso, ambientes de aprendizaje, estrategias, métodos y técnicas, motivación, evaluación, comunicación, gestión del curso y tecnologías de la información y la comunicación.

METODOLOGÍA

El alcance de esta investigación fué exploratorio y descriptivo dado que se pretende identificar y evidenciar las competencias de mayor uso en la evaluación del desempeño docente en las Instituciones de Educación Superior.

El estudio se realiza en el Instituto Tecnológico de Tepic (ITTepic) con un tratamiento mixto, cuali-cuantitativo en virtud de que inicialmente se utilizó la técnica documental y el análisis comparativo para conocer las dimensiones o competencias docentes mayormente evaluadas por las Instituciones de Educación Superior en México. Con esta información, y tomando como base las competencias que actualmente evalúan el desempeño docente en el Tecnológico Nacional de México el equipo de investigación recurrió al análisis crítico respecto a la redacción y pertinencia de los 48 items que actualmente integran el instrumento de evaluación; obteniendo como resultado la selección de 30.

Posteriormente, se utilizó la técnica de la encuesta a través de un formulario en línea para conocer el punto de vista de los docentes en cuanto a la importancia y la necesidad de ser incluidos en el nuevo instrumento de la evaluación que realizan los estudiantes. La convocatoria al personal docente para contestar el instrumento, se distribuyó en todas las áreas académicas de la Institución (Ciencias Básicas, Ing. Industrial, Ing. Eléctrica y Electrónica, Ciencias Económico Administrativas, Ing. Civil, Ing.



Química y Bioquímica, Arquitectura, Ing. En Sistemas Computacionales y Posgrado), y fue enviada a sus correos electrónicos institucionales, previo aviso por el jefe académico correspondiente.

El tipo de muestreo utilizado fue el aleatorio simple, y para la determinación del tamaño de muestra, se consideró el tipo de diseño más empleado en la investigación educativa: Diseño de tamaño fijo. El tamaño de la muestra se estableció desde el inicio de la investigación; se calculó mediante la fórmula para determinar el tamaño de muestra de una proporción con población finita (conocida). El tamaño mínimo de la muestra resultó ser de 89 instrumentos por aplicar. Las especificaciones utilizadas fueron: Tamaño de la población = 248 (total de personal docente adscrito al Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tepic)

Nivel de confiabilidad = 95% ($Z_{\alpha/2}=1.96$)

Error máximo tolerable = 5%

Por último, con las 121 respuestas obtenidas se realizó un análisis estadístico utilizando primeramente el promedio aritmético simple para jerarquizar el porcentaje promedio de docentes en acuerdo y posteriormente se realizó la prueba de Tukey-Kramer, con la finalidad de conocer cuáles competencias tienen el mismo nivel de importancia entre sí.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En primer término, con base a la investigación documental se muestran las competencias o dimensiones docentes evaluadas en cada una de las IES localizadas:

Universidad Autónoma de Morelos (UAEM)

Según Hernández (2018), la UAEM mide en 19 reactivos las dimensiones de Evaluación de los aprendizajes, Organización de actividades, Actividad de aprendizaje, Autonomía, Manejo grupal, Ética y valores.

El número de ítems que comprende cada dimensión está equilibrado, se centra principalmente en cómo se imparten los conocimientos, dominio del tema, estrategias y formas de evaluación y si el comportamiento hacia con los alumnos fue ético y dispuesto a mantener la comunicación grupal.

Universidad Veracruzana (UV)



El cuestionario de EDD está diseñado con base a las tres etapas reconocidas en la actividad docente: planificación de la docencia, desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje y la evaluación del aprendizaje, consta de 27 preguntas de las cuales, 21 son de respuesta única mientras que las otras 5 son de respuesta múltiple, así como una pregunta abierta en donde el estudiante expone libremente su opinión sobre el desempeño del docente. Las dimensiones que abarca su instrumento son las siguientes: Dominio de la temática de la experiencia educativa, Atención y dedicación hacia el alumno, Fomento a la participación del alumno en clase, Formación integral, Planeación y programación, Evaluación de los aprendizajes, Asistencia y puntualidad y Juicio de valor del estudiante (UV Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa).

Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro)

En trabajo de investigación, Rodríguez et al. (2017) menciona que la UAGro define las competencias como aquellas que formulan cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el profesor, y consecuentemente definen su perfil. Esta reflexión condujo a la institución a adoptar esta postura institucional para educación media superior y adaptarla para el nivel superior, mediante la definición de diez competencias comprendidas en 5 dimensiones: Planificación, Facilitación del aprendizaje, Evaluación, Comunicación, Actualización y gestión.

Universidad Autónoma de Baja California (UABC)

También en trabajo de investigación Henríquez & Aramburo (2021) plantean que la docencia es una actividad compleja, compuesta de diferentes dimensiones, donde adquiere especial importancia el contexto y las áreas de conocimiento en las que se desarrolla; por otro, que la enseñanza efectiva o lo que significa ser un “buen docente” es un constructo hipotético para el cual no existe una sola forma de evaluación. Las dimensiones aquí evaluadas con 16 reactivos son; Organización y planeación, Manejo y dominios de contenidos, Estrategias de enseñanza-aprendizaje, y Evaluación del aprendizaje.

Universidad de Sonora

Zavala et al. (2022) estudiaron la medición del desempeño del docente en la Universidad de Sonora identificando que se tiene diseñado un instrumento que permite evaluar el desempeño del docente con las dimensiones del enfoque socioformativo, y evalúa la práctica docente con dicha escala, para comprobar el apego hacia la socioformación. Este instrumento utiliza 28 reactivos y está basado en



cinco dimensiones: Mediación docente, Estrategias didácticas, Educación inclusiva, Evaluación valorativa y Formación integral. En cada una de esas dimensiones esta la evaluación de diferentes competencias sobre si el docente utiliza diferentes estrategias de enseñanza, utiliza diferentes formas de evaluación, relaciona los aprendizajes con la práctica, si es incluyente en sus actividades y si se preocupa por la formación integral de sus estudiantes desarrollando habilidades blandas.

Universidad de Guadalajara (UdeG) Facultad de Ciencias de la Salud (CUCS)

En el CUCS de la U de G, según Zambrano et al. (2005), La evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes se ha venido realizando principalmente con 19 reactivos para saber si los profesores cumplen con los objetivos de su labor, así como también con el propósito de mejorar la práctica docente. En su estudio evaluaron las Habilidades didácticas, Uso de material de apoyo, Cumplimiento del programa, Dominio, Calidad y Pertinencia del profesor.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)

Cortés et al. (2014) presenta en su escrito los aspectos incluidos en el instrumento para realizar la evaluación interna de la docencia. Dicho instrumento está organizado por siete dimensiones, con 13 Ítems de diversas opciones de respuesta, las que se designan: Relación, Mediación, Resultados del aprendizaje, Estrategias y Recursos, Planeación, Evaluación, y Ejes Transversales (éste último comprende: Formación Humana y Social, Desarrollo de habilidades del pensamiento complejo, Desarrollo de habilidades en el uso de Tecnología Información y Comunicación, Lengua extranjera y Desarrollo para emprendedores) se agregan algunos Ítems para la dimensión Generales Institucionales y una sección de comentarios abiertos.

Universidad Anáhuac

En esta Institución, el instrumento considera las dimensiones: Planeación. Didáctica y Aspectos Relacionales. Dicho instrumento sintetiza y representa los contenidos de referencia para elaborar los 30 reactivos del cuestionario y recolectar la información prevista en el plan de investigación (Pimienta 2014).

Universidad de Colima

La evaluación del desempeño docente por estudiantes tiene como objetivo valorar las fortalezas y dificultades de las actividades desarrolladas por los docentes en el trabajo formativo. Las dimensiones



para evaluar el desempeño docente: Competencia docente, Idoneidad y objetividad de la evaluación, Atención y dedicación hacia el alumno, Planificación-Programación del profesor, Grado de participación del alumno en clase fomentado o aceptado por el profesor, Logro de objetivos y metas, y Percepción global del desempeño docente, estas competencias, se sintetizan en 20 reactivos. (Universidad de Colima 2012).

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

El objetivo principal de la encuesta es la mejora de la docencia. Para ello, tanto la encuesta como otros instrumentos buscarán obtener información que permita detectar necesidades y áreas de mejora que pueden ser atendidas a través de estrategias de formación e innovación docente llevadas a cabo tanto por los docentes en lo particular como promovidas de forma institucional. Se evalúan 4 competencias: Planificación docente, Conducción de la enseñanza y aprendizaje, Evaluación del aprendizaje, Incorporación de tecnología (Universidad Autónoma de San Luis Potosí).

Instituto Politécnico Nacional (IPN)

Según Rocha (2013) el IPN utiliza un cuestionario para valorar la efectividad de la docencia incluyendo dimensiones relevantes identificadas en la literatura científica, conformando un modelo de docencia contemporáneo y coherente tanto conceptual como filosóficamente. El cuestionario consta de 17 ítems distribuidos en 4 dimensiones: relación profesor-alumno, personalidad del docente, la evaluación de la estudiante realizada por el profesor, y su método de enseñanza. Y tiene 8 subdimensiones: Atención personal a los alumnos de grado, Gestión de los conflictos con los alumnos, Actitudes hacia el ejercicio de la docencia de grado, Ejercicio de la docencia de grado como una actividad digna y dignificante, Evaluación como herramienta para la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje, Evaluación para la sanción social de los resultados de los alumnos, Diseño e implementación didáctica centrados en el alumno, y Planeación de la enseñanza.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

Carlos-Guzmán, J. (2016) presenta una propuesta del instrumento que servirá para evaluar el desempeño docente basada en los aspectos que la investigación educativa ha encontrado como fundamentales para lograr el aprendizaje de los alumnos en la UNAM. El instrumento está dirigido principalmente a los docentes y responsables de programas de evaluación docente. Luego de criticar la



manera tradicional de valorar el desempeño docente, se muestra una forma diferente para realizarlo considerando cuatro dimensiones esenciales de la enseñanza: Dominio de lo enseñado, Manejo de los aspectos didácticos, el Pensamiento didáctico del maestro y la Motivación, Responsabilidad y Autoeficacia docente.

Tecnológico Nacional de México (TecNM)

La Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST) ahora Tecnológico Nacional de México (TecNM) presentó el documento que contiene la versión final del Cuestionario de Evaluación Docente para docentes y estudiantes del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica, con 48 ítems. Y declara como las competencias docentes del profesor del SNEST; el Dominio de la Disciplina, la Planificación del curso, el Diseño de Ambientes de Aprendizaje, Estrategias, Métodos y técnicas de aprendizaje, Motivación, Evaluación del Aprendizaje, Comunicación, Gestión del curso, Tecnologías de la información y comunicación (DGEST 2013).

Todo lo anterior, se resumen en la tabla 1.

Tabla 1. Competencias docentes evaluadas en 12 Instituciones de Educación Superior

Universidad/Dimensiones	Evaluación de Aprendizajes	Planeación de Aprendizaje (considera organización y estrategias)	Comunicación	Actualización y gestión	Dominio de Contenidos	TIC's	Educación inclusiva	Formación integral
Universidad Autónoma de Morelos (UAEM)	X	X	X					
Universidad Veracruzana	X	X	X		X			
Universidad Autónoma de Guerrero	X	X	X	X				
Universidad Autónoma de Baja California (UABC)	X	X			X			
Universidad de Sonora	X	X					X	
Universidad de Guadalajara CUCS	X	X	X	X				
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	X	X	X					X
Universidad ANAHUAC	X	X	X	X			X	
Universidad de Colima	X	X			X			
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	X	X	X					
UNAM	X	X	X		X			
Tecnológico Nacional de México	X	X	X	X	X	X		

Ahora bien, respecto a la participación de los docentes, de los 248 responsables de la impartición de cátedra en los 11 programas de estudio del ITTepic, 121 docentes de las 9 academias proporcionaron su opinión. Dicha participación se representa en la siguiente tabla:



Tabla 2. Número de docentes por academia en el ITTepic participantes en el estudio (2023)

Academia	Docentes
Ciencias económico administrativas	24
Ciencias básicas	18
Ingeniería eléctrica	17
Ingeniería civil	18
Ingeniería química y bioquímica	11
Ingeniería industrial	10
Ingeniería en sistemas computacionales	9
Arquitectura	8
Posgrado	6
Total	121

La experiencia docente dentro de la institución representa un elemento muy importante dentro del estudio, ya que, entre mayor sea el número de años dedicados a la docencia, se está en mejores condiciones de proporcionar una opinión con mayor objetividad. Los resultados en esta categoría indican que de 0 a 5 años el 5%, de 6 a 10 años el 19.3%, de 11 a 20 años el 34.5% y más de 20 años el 41.2%. En función de éste resultado, podemos afirmar que los participantes en el estudio son docentes que conocen los mecanismos que integran el sistema de evaluación del desempeño vigente en la institución, y de las consecuencias o implicaciones que se pueden derivar de los resultados que se obtienen periódicamente de dicha evaluación.

Ahora bien, con base a la revisión de las competencias mayormente evaluadas en otras Instituciones de Educación Superior y a las que actualmente se evalúan en el Tecnológico Nacional de México, se eligieron 30 ítems para conocer la opinión de los docentes respecto a la aceptación que se tiene para que dichos ítems formen parte de la propuesta del nuevo instrumento.

Con la información obtenida se presenta en la tabla 3 el producto del análisis indicando el porcentaje de docentes que están de acuerdo en que dicho ítems se quede y a cual competencia corresponde.



Tabla 3. Porcentaje promedio de docentes que están de acuerdo en considerar las competencias enlistadas en el Instrumento de Evaluación al desempeño docente en aula.

Competencia	Preguntas relacionadas con la competencia	Porcentaje promedio de docentes en acuerdo
1. Dominio de la asignatura	5	79%
2. Comunicación	2	78%
3. Estrategias, métodos y técnicas	4	75%
4. Planificación del curso	2	71%
5. Motivación	3	71%
6. Ambientes de aprendizaje	1	68%
7. Evaluación	8	72%
8. Gestión de curso	1	79%
9. Educación inclusiva	1	79%
10. Tecnologías de la información	3	73%

Finalmente se aplicó una prueba de Tukey-Kramer con un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$) utilizando el complemento Xrealstats para Microsoft Excel ®2021, con la finalidad de conocer cuáles competencias tienen el mismo nivel de importancia entre sí, resultando que no hay diferencia estadística significativa. Los resultados se resumen en la tabla 4.

Tabla 4. Relación de competencias que tienen el mismo o diferente nivel de importancia (diferencias significativas).

COMPETENCIA	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Dominio de la asignatura	N	S	S	S	S	S	N	N	S
2. Comunicación		S	S	S	S	S	N	N	S
3. Estrategias, métodos y técnicas			S	N	S	N	S	S	S
4. Planificación del curso				N	N	N	S	S	N
5. Motivación					S	S	S	S	S
6. Ambientes de aprendizaje						S	S	S	N
7. Evaluación							S	S	N
8. Gestión de curso								N	S
9. Educación inclusiva									S
10. Tecnologías de la información									

N = No hay diferencia significativa

S = Sí hay diferencia significativa



Con estos resultados, se pueden crear dos grandes grupos de competencias según la importancia que le dan los docentes del Instituto Tecnológico de Tepic, al momento de ser evaluadas por los estudiantes:

Grupo 1 (competencias más importantes): 1. Dominio de la competencia, 2. Comunicación, 8. Gestión de curso, 9. Educación inclusiva.

Grupo 2 (competencias menos importantes): 3. Estrategias, métodos y técnicas, 4. Planificación del curso, 5. Motivación, 6. Ambientes de aprendizaje, 7. Evaluación, 10. Tecnologías de la información.

CONCLUSIONES

A partir de la información que se logró obtener en las 12 Instituciones de Educación Superior, no en todos los casos fue posible conocer los objetivos que se buscan con las evaluaciones al desempeño docente, declaraciones que son necesarias para poder comprender la selección de las competencias incluídas en sus instrumentos de evaluación usados por el estudiante.

Son tres las competencias docentes identificadas como las mayormente evaluadas por los estudiantes en las IES; Evaluación de los aprendizajes, Planificación del aprendizaje (considera la organización de los aprendizajes, así como las estrategias y métodos de aprendizaje) y Comunicación. En un segundo orden se encuentran; Actualización y gestión, y Dominio de los contenidos, le siguen el Uso de las tecnologías de la información y la comunicación, y Educación Inclusiva, y por último Formación Integral.

Es necesario explicar que; el resultado anterior depende en gran medida desde que punto de vista las IES están decidiendo cuáles dimensiones o competencias docentes definen al buen profesor, ya que si se privilegia la opinión del estudiante los intereses de estos son muy diferentes a los del docente, en este sentido; Sandoval (2019) encontró que las competencias de mayor aprecio por los estudiantes son las de Dominio del tema o conocimientos, después siguen Motivación y Comunicación como competencias sobresalientes en los mejores profesores desde su punto de vista.

Con base a estos resultados, es importante poner atención en las competencias docentes localizadas como las menos evaluadas, dado que después de las experiencias vividas en la reciente pandemia COVID 19 el uso de las tecnologías de la información y la comunicación jugaron un papel preponderante para seguir avanzando en todos los niveles de escolaridad.



En relación a esto, también la educación inclusiva es una cuestión que se está introduciendo muy rápidamente en la educación superior, y por consecuencia requiere de atención.

En lo que respecta al número de ítems considerados en los instrumentos o cuestionarios de evaluación estos van desde los 14 hasta los 30 ítems. Este es otro elemento de la Evaluación al Desempeño Docente que también debe ser revisado, ya que solo el Tecnológico Nacional de México evalúa el desempeño docente con 48 ítems.

En lo concerniente al punto de vista de los docentes del ITTepic, ellos reconocen al Dominio de la Asignatura, la Gestión del curso y la Educación inclusiva, y la Comunicación con una pequeña diferencia en relación con las mencionadas, como las principales competencias docentes que se deben incluir en el instrumento de evaluación al desempeño docente. Y, como menos admitidas la Planificación del Curso, la Motivación y los Ambientes de aprendizaje.

Comparando las de mayor uso por las IES con las de mayor aceptación por los docentes del ITTepic no hay gran coincidencia; solo la competencia de Comunicación aparece en primer término en ambos grupos de estudio.

Sin embargo, lo que se propone como consecuencia de este análisis es que cada IES identifique y seleccione aquellas competencias que más le abonen a los propósitos buscados con la aplicación de la Evaluación al Desempeño Docente, aquellas competencias que realmente impacten y faciliten el aprendizaje de los estudiantes, que consideren las características propias de las nuevas generaciones de estudiantes, que por supuesto difieren en mucho de generaciones pasadas cuando fueron pensadas y seleccionadas las competencias docentes que actualmente son evaluadas.

Y, por último; que éstos propósitos estén apegados a la mejora, la EDD debe ser un proceso que ayude al crecimiento del personal docente, y de ningún modo una herramienta para minimizar o castigar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias Galicia, F. (2018). *Administración de Capital Humano para el alto desempeño*. México: Trillas.
- 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.



- Cadoche, L. (2016). LAS COMPETENCIAS DOCENTES COMO OBJETO DE ANÁLISIS: Una experiencia para repensar las prácticas educativas en el aula de matemática. *Acta Latinoamericana de Matemática Educativa*, 1137-1144.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw-Hill.
- Cortés, E., Campos, M., Moreno, M. P. (2014), Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento. *Form. Univ. (online)*. 2014, vol. 7, n 2.
- Cuesta Santos, A., Fleitas Triana, S., García Fenton, V., Hernández Darias, I., Anchundia Loo, A., & Mateus Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos . *Ingeniería Industrial*, 24-35.
- De Chaparro, G. J., Romero F., L., Rincón C., E., & Jaime G., L. H. (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de lingüística hispánica*, 167-178.
- DGES (2007). *Manual de los procesos de evaluación del desempeño docente y del ingreso de aspirantes a la Educación Superior Tecnológica 2006-2007*.
- DGEST (2012). *Modelo educativo para el siglo XXI. Formación y desarrollo de competencias profesionales*.
- DGES (2013). *Cuestionario de evaluación del desempeño docente versión alumnos*.
- Fernandez López, J. (2005). *Gestión por competencias*. Madrid: Pearson Educación.
- García, B., Loredo, J., Luna, E., & Rueda, M. (2008). MODELO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES PARA LA EDUCACIÓN MEDIA Y SUPERIOR. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - Volumen 1, Número 3 (e)*, 97-108.
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. Propósitos y representaciones. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 479-515.
- Guzman, J. C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y representaciones*, 285-358.
- Henríquez, P. & Arámburo, V. (2021). Evaluación del desempeño docente por áreas de conocimiento: El caso de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la UABC, México. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 21, núm. 3, pp. 1-20



- Hernández-Jaimes, B. G. (2018). Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente. *Revista Electrónica Calidad En La Educación Superior*, 9(2), 239–256.
- Leyva Del Toro, C., De Miguel Guzman, M., & Pérez Campdesuñer, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, 164-177.
- Loredo Enríquez, J., García Cabrero, B., Mendoza Fernández, N., & García Vigi, M. H. (2018). ¿Cómo se reflejan las prácticas docentes de profesores universitarios en tres momentos clave de la clase: la planeación, conducción y evaluación? *Edetania*, 147-170.
- Parraga Zambrano, L. (2018). Evaluación del desempeño por competencias. *FIPCAEC*, 37-52.
- Pimienta Prieto, JH. (2014). Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*. 12(2):231-250.
- Rocha, Reynaldo. (2013). ESCALA DE LA OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LA EFECTIVIDAD DOCENTE (SOTES) EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. *Formación universitaria*, 6(6), 13-22.
- Rodríguez, C., Aparicio, J. L., Beltrán, J. (2017). Una experiencia de evaluación docente en la Universidad Autónoma de Guerrero, México *Omnia*, vol. 23, núm. 1, enero-abril, pp. 135-150
- Ruiz Corbella, M., & Aguilar Feijoo, R. M. (2017). Competencias del profesor universitario: elaboración y validación de un cuestionario de evaluación. *Universia*, 37-65.
- Santiago García, R., & Fonseca Bautista, C. D. (2016). Ser un buen profesor. Una mirada desde adentro. *EDETANIA 50*, 191-208.
- Tejedor, F. J. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 319-327.
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Secretaría Académica. Portal Evaluación Docente
- Universidad de Colima. Dirección General de Desarrollo del Personal Académico (2012). *Evaluación del Desempeño Docente*.
- UV. Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa (s/f). *Evaluación al Desempeño Académico*.



- Valdés, L. M. (2020). Calidad de la educación superior: Evaluación del docente universitario, una aproximación a sus dimensiones y modelos. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 1165-1177.
- Zambrano Guzmán, R., Meda Lara, R. M., González Castro, I., & Lara García, B. (2005). Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). *Revista de Educación y Desarrollo*, 4 octubre-diciembre.
- Zavala Guirado, M. A., Martínez Iñiguez, J. E., González Castro, I., & Durón Ramos, M. F. (2022). Valoración de la docencia universitaria desde el enfoque socioformativo: propiedades de una escala para su evaluación. *Perspectiva Educacional*, 61(2), 3-21.

