

## LA EVALUACIÓN DE PROFESORES DE INGENIERÍAS DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS ALUMNOS

J. A. Vásquez Mora<sup>1</sup>  
R. C. Martínez Rodríguez<sup>2</sup>  
L. Benítez Corona<sup>3</sup>

### RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue realizar un análisis de los resultados arrojados por la evaluación docente desde la apreciación de estudiantes de diferentes ingenierías hacia el desempeño de los profesores en un periodo de tres cuatrimestres. La aplicación de la encuesta se realiza cuatrimestralmente a través de la Plataforma virtual del Sistema Integral de Información en la Universidad Politécnica de Pachuca (UPP).

Se utilizó una metodología descriptiva a partir de una muestra de 40 profesores. Se analizaron los resultados obtenidos para identificar las apreciaciones de sus alumnos respecto a los diferentes aspectos pedagógicos durante su proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los resultados mostraron que en las evaluaciones de los estudiantes hacia los profesores destacan principalmente aspectos procedimentales tales como la dinámica pedagógica, organización de la clase, conocimiento de la materia, responsabilidad y motivación, sin embargo existen factores organizativos, procedimentales y subjetivos que pueden afectar la objetividad de los resultados.

### ANTECEDENTES

La evaluación del desempeño docente es una herramienta con una gran utilidad potencial para establecer procesos de transformación de prácticas y paradigmas pedagógicos, principalmente cuando esto hace posible identificar los aspectos didácticos que el docente requiere fortalecer. Para este fin se requiere que la evaluación no sea un proceso unidireccional que contemple un solo aspecto de las competencias docentes al enfocarse en una situación pedagógica confinada a un tiempo o lugar específicos, sino que debe analizarse como un proceso continuo que incorpore diferentes aspectos como la naturaleza del tema, la instrumentación didáctica del profesor, su motivación e interés por el tema, y su capacidad de propiciar el aprendizaje autónomo por parte de los alumnos.

Para lograr la transformación de la evaluación docente en un mecanismo que suponga una interacción dinámica entre los resultados de la misma y el establecimiento de estrategias para favorecer el desarrollo de competencias docentes, se requiere un cambio radical en el mismo modelo de enseñanza. Es indispensable que exista una coherencia interna entre el modelo educativo de las universidades politécnicas, orientado a la adquisición de competencias genéricas y específicas que demanda el perfil de egreso de cada carrera, con el desarrollo y adquisición de competencias docentes por parte de los profesores, quienes pueden disponer de una vasta experiencia y conocimientos con relación a los contenidos, pero no necesariamente tienen los antecedentes para el diseño didáctico de asignaturas enfocadas por competencias ni a sus criterios de evaluación.

<sup>1</sup> Profesor Investigador. Universidad Politécnica de Pachuca. [jorgearturo@upp.edu.mx](mailto:jorgearturo@upp.edu.mx).

<sup>2</sup> Profesora Investigadora. Universidad Politécnica de Pachuca. [reyna@upp.edu.mx](mailto:reyna@upp.edu.mx).

<sup>3</sup> Profesora Investigadora. Universidad Politécnica de Pachuca. [lybeco@upp.edu.mx](mailto:lybeco@upp.edu.mx).

El conjunto de conocimientos del profesor es un excelente punto de partida para la delimitación y fortalecimiento de las competencias específicas de cada disciplina, pero cuando se trata de implementar competencias genéricas, en el proceso de su desarrollo y evaluación surge un grado de complejidad adicional, principalmente porque hay un desconocimiento en primera instancia de cuáles deberían ser las competencias genéricas a desarrollar en los estudiantes, así como los elementos y criterios para su evaluación.

En este trabajo se aplica un análisis comparativo y cualitativo sobre los resultados de las evaluaciones realizadas por los estudiantes durante los tres cuatrimestres del año 2013, con la finalidad de identificar los elementos del proceso de evaluación que permita enriquecer el procedimiento para que los resultados sean más objetivos y generar estrategias que desarrollen las competencias docentes para su desempeño en el aula, con lo cual se favorece la formación integral de los estudiantes.

Con base en los aspectos ya mencionados surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores que inciden en los resultados de la evaluación del desempeño docente por parte de los alumnos de la Universidad Politécnica de Pachuca?

## **Planteamiento del problema**

### **Contexto**

Las carreras de ingenierías ofertadas en la Universidad Politécnica de Pachuca (UPP) se encuentran alineadas al Enfoque Basado en Competencias y su plan de estudios está organizado cuatrimestralmente. La evaluación a los docentes se lleva a cabo por el área de Desarrollo Académico y consta de tres evaluaciones ponderables: la evaluación por pares, realizada en el transcurso de una clase por dos profesores, la autoevaluación del propio docente, y la evaluación realizada por los alumnos. La primera se realiza al menos una vez al año y las dos últimas se efectúan cuatrimestralmente.

Al final de cada periodo cuatrimestral, los estudiantes deben ingresar a su cuenta en el Sistema Integral de Información (SIUPP) y realizar la evaluación para cada uno de los profesores que tuvieron frente a grupo. El instrumento a través del cual realiza este proceso está integrado por treinta y seis preguntas estructuradas para valorar diferentes aspectos sobre su desempeño frente al grupo. Este conjunto de preguntas están agrupadas en siete campos: 1) capacidad de transmitir conocimiento, 2) dinámica pedagógica, 3) evaluación, 4) motivación, 5) organización de la clase, 6) preparación de la clase, 7) responsabilidad. En cada pregunta se utiliza una escala de calificación del 1 al 6, en la cual 1 significa el peor desempeño y 6 el mejor desempeño, considerándose dentro de este rango como calificación mínima aceptable 4.

Esta evaluación a los docentes por parte de los estudiantes se realiza de manera obligatoria, para lo cual se coloca un candado que impide que los alumnos puedan acceder a su cuenta en el Sistema Integral hasta que hayan realizado la evaluación. En promedio cada estudiante debe evaluar a siete profesores por cuatrimestre, que corresponde a la carga de materias que un estudiante debe cursar en cada periodo para culminar en tiempo y forma su carrera.

Los resultados de esta evaluación se reflejan en la cuenta del profesor en el apartado de evaluación docente, a través de una estadística que muestra el porcentaje obtenido en cada campo que aglutina el total de resultados. Se puede observar también el comparativo con los cuatrimestres anteriores. Sin embargo, el docente no tiene acceso al total de las treinta y seis preguntas ya mencionadas, ya que de hecho solamente puede ver la respuesta a la única pregunta abierta que contestan los estudiantes, en la que dan una opinión general sobre el desempeño del profesor. Es importante mencionar que al no conocer cuáles son las preguntas que los estudiantes contestan para realizar la evaluación, el docente no cuenta con los elementos pedagógicos que le permitirían mejorar su desempeño de forma precisa.

La realización del proceso de evaluación del desempeño docente en la Universidad Politécnica de Pachuca tiene como objetivo primordial obtener indicadores para medir y mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje a través de la práctica docente. No obstante, existen factores que pueden afectar la legitimidad de los resultados finales de la evaluación, como lo son el diseño y la aplicación de las preguntas de evaluación, el tipo de asignatura y su nivel de complejidad, la calificación obtenida en la misma por parte del alumno, así como el estilo pedagógico y personalidad del profesor, por mencionar algunos factores.

El contexto anteriormente mencionado presenta diferentes aspectos que es necesario analizar para poder construir una propuesta que aporte un criterio metodológico más adecuado que pueda propiciar que la evaluación docente sea un proceso activo y generador de herramientas de retroalimentación enfocadas al desarrollo y adquisición de competencias docentes en un contexto de aprendizaje significativo.

### **Justificación**

En la educación superior pública en México la evaluación docente forma parte de los procedimientos institucionales que están orientados a mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes. En el Enfoque Basado en Competencias (EBC) esto implica que los docentes van a ser evaluados tomando en cuenta principalmente su capacidad para desarrollar las competencias genéricas o específicas que el estudiante debe adquirir con las asignaturas a su cargo. Asimismo, dentro de las políticas de estímulo académico en muchas instituciones se cuenta con procesos de evaluación permanente, como es el caso del Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción Académica (RIPPA), en el cual la docencia ocupa un papel fundamental al ser la actividad fundacional sobre la que gira la razón de ser de las universidades.

Una adecuada evaluación docente no solo enfatiza los diferentes factores de desempeño del profesor en el contexto del aula, también debe proporcionar retroalimentación a través de los mismos mecanismos, procesos e instrumentos utilizados para tal fin. La evaluación no solamente debe cubrir los factores pedagógicos y de instrumentación didáctica que el profesor utiliza en el aula. Es necesario medir el éxito del proceso educativo a partir de los resultados de aprendizaje de los alumnos reflejado en el nivel de dominio de las competencias genéricas y específicas delimitadas en la currícula de su carrera, construyendo herramientas que midan y evalúen el desempeño docente incorporando los diferentes factores sociales, culturales y materiales que interactúan en el sistema de enseñanza- aprendizaje.

Los docentes que intervienen en el proceso, ya sea como evaluadores o evaluados deberían poder participar de forma colectiva y colegiada en el diseño del procedimiento e instrumentos de evaluación para garantizar que los resultados sean un indicador confiable de su desempeño. Esto debe aterrizar en estrategias de seguimiento y capacitación eficaces que vayan elevando la calidad formativa de los profesores en su desempeño frente al grupo, iniciando en las aulas pero proyectando los alcances más allá de las mismas, hacia la generación de ambientes de aprendizaje significativos que puedan propiciar el fortalecimiento de las competencias docentes, beneficiando la calidad formativa de los estudiantes.

### **Objetivo General**

Analizar los resultados de la evaluación docente por parte de los alumnos en una muestra de treinta profesores de la UPP para realizar una propuesta de mejora en sus estrategias docentes frente a grupo.

### **Objetivos específicos**

- a) Identificar los campos de menor y mayor puntaje de evaluación en los docentes seleccionados.
- b) Analizar la interrelación de factores reflejados en el desempeño docente
- c) Realizar una propuesta para mejorar las competencias docentes

### **La evaluación docente**

La dificultad inicial para establecer un adecuado proceso de evaluación docente estriba en su complejidad relacionada con la falta de una definición adecuada del propio concepto. No obstante, se requiere partir de las condiciones reales y específicas en las que tiene lugar la práctica docente. Esto incluye el contexto formativo de los docentes, su perfil profesional, los años de experiencia, las características de la materia, la disciplina en la que los estudiantes se están formando, la personalidad del profesor la calificación obtenida por el estudiante, las condiciones de infraestructura material y económica de la institución así como el ambiente y clima organizacional predominante, con aspectos como la comunicación o falta de ella entre autoridades académicas y estudiantes. En conjunto son factores de influencia que afectan la objetividad de los resultados de la evaluación docente.

Algunos profesores que pertenecen a la UPP han cursado el diplomado en el Enfoque Basado en Competencias que ha sido ofertado por la Coordinación General de Universidades Politécnicas como parte de un proceso general de capacitación dirigido a los profesores de todas las politécnicas del país. La duración era de cuatro meses en modalidad virtual, cumpliendo como facilitadores del mismo los propios profesores de cada universidad que ya hubieren concluido el curso satisfactoriamente.

El proceso inició en febrero de 2012, cursando un total de 84 profesores. Seis meses después dio inicio el segundo ciclo con otro conjunto de docentes. La finalidad era que la totalidad del personal académico de la universidad contara con el curso. Sin embargo, debido a la fusión administrativa de las Universidades Tecnológicas con las Universidades Politécnicas se dieron una serie de cambios gerenciales y de logística que han impedido la continuidad del mismo.

Los contenidos del diplomado en EBC están orientados a proporcionar a los docentes las bases teóricas y metodológicas para que el diseño de las clases frente a grupo se estructuren a partir de la identificación de las competencias específicas y genéricas que deben desarrollar en cada asignatura. Sin embargo, la evaluación realizada por los alumnos a los docentes considera únicamente el desempeño del profesor en los 7 campos ya mencionados, pero no incluye una ponderación de las habilidades del profesor para promover y garantizar la adquisición de las competencias del perfil profesional por parte del alumno a lo largo del curso.

Los enfoques sobre la evaluación docente parten de diferentes teorías centradas en la evaluación educativa, pero la estructura común que comparten es que la evaluación está organizada de forma sistemática con el fin de obtener información objetiva con la cual se puedan comparar los resultados obtenidos con los propósitos previamente planteados como finalidad de la evaluación, para con ello orientar las acciones y la toma de decisiones (Ayala Hernández, 2013). La evaluación como un proceso administrativo o de vigilancia no tendría razón de ser cuando el propósito de la misma es formativo y académico, lo cual no implica que pueda ser utilizado para estos fines con relativa frecuencia.

Un modelo de evaluación basa la centralidad de sus estrategias en el propósito que persiga con la misma y en cuál es la importancia de los actores que intervienen en el proceso, por lo tanto, la evaluación centrada en los estudiantes parte de considerar la receptividad y respuestas de los mismos como el eje fundamental para establecer los criterios y acciones de mejora en el desempeño docente. En este sentido, Robert E. Stake (2006) menciona que el propósito central de la evaluación es descubrir la calidad de un evaluando, revelando tanto los aspectos negativos como positivos. Los evaluadores a su vez, deben basarse en los estándares que se desean alcanzar, pero debe tener la capacidad de irlos modificando o construyendo mientras el proceso de evaluación avanza. En última instancia, propone que siempre es necesario realizar una meta evaluación, es decir, la evaluación de la calidad de una evaluación.

La evaluación docente por lo tanto debe considerar diferentes aspectos del contexto educativo, y a partir de la información obtenida sobre el aprendizaje de los alumnos es posible mejorar las áreas de oportunidad encontradas y mejorar la calidad de la educación. Esto supondría generar los procedimientos para propiciar cambios a partir de los hallazgos y establecer acciones concretas de seguimiento con objetivos bien definidos de mejora en el desempeño docente.

Cuando los involucrados en el proceso educativo actúan a partir de una serie de principios subyacentes, valores y normas que en general se reflejan en las formas habituales de hacer las cosas, abarcando los diferentes actores y elementos que impactan en el proceso educativo, estaríamos hablando de la cultura de la organización, la cual incluye las diferentes formas de evaluación.

Específicamente, la cultura de la evaluación de acuerdo con Valenzuela (2011) puede definirse “como el conjunto de valores, acuerdos, tradiciones, creencias y pensamientos que una comunidad educativa asigna a la acción de evaluación”. Asimismo, esta cultura de la evaluación se va configurando por factores como la experiencia adquirida, la calidad buena

o mala de los instrumentos de evaluación, la capacidad de quienes diseñan los procesos, la formación y experiencia de quienes aplican y reciben la evaluación, y la claridad de los criterios que se emplean para tomar decisiones. La evaluación docente formaría parte de este contexto.

Un problema que es indispensable superar es la carga punitiva o de vigilancia que tradicionalmente se asocia a los procedimientos de evaluación docente. En México existe una percepción extendida entre los miembros de cualquier sistema educativo que considera cualquier evaluación como una búsqueda de elementos de coacción hacia los docentes. Cuando esto efectivamente se cumple, se genera una posición defensiva que obstaculiza las posibilidades de utilizar los resultados de la evaluación como indicadores de referencia e impacto para desarrollar las competencias docentes.

Cuando esta situación se presenta, es indispensable generar procesos de transformación institucional que impacten en cambios significativos para propiciar una cultura de la evaluación y el desempeño docente centrada en la mejora constante de la calidad educativa. Con respecto a la posibilidad de esta transformación, Nieto-Caraveo advierte sobre la complejidad y dificultad de instaurar una nueva cultura de la evaluación en las instituciones educativas, considerando el principal reto trascender el papel meramente instrumental de la evaluación en términos de premios o castigos y transitar hacia procesos de construcción y aprendizaje significativo. La resistencia presente en los docentes hacia la evaluación surge a partir del temor y la perspicacia de la rendición de cuentas, donde el problema no es la actuación y presencia de las instancias o evaluadores, sino de las consecuencias que de ella pueden derivarse.

Cuando estas circunstancias se presentan se requiere generar una nueva cultura de la evaluación con principios de actuación socialmente compartidos que promuevan la responsabilidad y la mejora del desempeño, así como la evaluación de los resultados encaminados a la mejora constante.

## **METODOLOGÍA**

Esta investigación se ubica en la categoría de no experimental, considerando que los eventos e información que se analizó correspondían a situaciones previamente existentes, sin manipulación intencional por parte del investigador. El diseño es de tipo longitudinal debido a que se obtuvo un muestreo acotado para la delimitación del objeto de estudio con la información de tres momentos diferentes a lo largo de un año (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2007). Específicamente se reunió la información de los resultados de la evaluación docente realizada por los alumnos en un periodo de tres cuatrimestres.

El enfoque utilizado en la investigación fue cualitativo, el cual de acuerdo con Sampieri (2007) consiste en un proceso de búsqueda de información e interpretación flexible de los eventos, cuyo propósito consiste en reconstruir la realidad evaluando el desarrollo de los sucesos. Aunado a esto, el análisis cuantitativo de los supuestos e indicadores, posibilitaron ahondar en el análisis de los diferentes factores que intervienen en el proceso de evaluación docente por parte de los alumnos.

### Indicadores

A partir de la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores que afectan los resultados de la evaluación docente por parte de los alumnos en la Universidad Politécnica de Pachuca? Se plantean los siguientes supuestos:

- 1) El tipo de asignatura que cursa el estudiante influye en el resultado de la evaluación docente.
- 2) Las competencias pedagógicas del docente influyen en el resultado de la evaluación docente.
- 3) La personalidad del profesor incide en los resultados de la evaluación docente.

### Muestra

El tipo de muestra seleccionada fue no probabilística, en la cual la elección de los elementos no está basada en factores de probabilidad sino de factores relacionados con las características de la investigación. Hernández (2007) menciona que lo que se busca en una investigación cualitativa es la profundidad de la interpretación y una mayor calidad más que cantidad en la muestra.

Para la investigación se hizo la recolección de los resultados de la evaluación docente por parte de los alumnos de 40 profesores, con una muestra de 5 profesores por carrera considerando un periodo de tres cuatrimestres.

### Procedimiento

La información que se utilizó para el análisis son los resultados de la evaluación docente por cada cuatrimestre del año 2013. Estos resultados se encuentran agrupados por profesor, en los cuales se muestra el puntaje obtenido en cada uno de los 7 campos ya mencionados. La clasificación es la siguiente: La escala es del 1 al 6, siendo de 1 a 2.50 un resultado “muy deficiente”, de 2.51 a 3.50 “deficiente”, de 3.51 a 4.50 resultado “satisfactorio”, de 4.51 a 5.50 “muy satisfactorio”, y de 5.51 a 6 “excelente”. El profesor puede ver este resultado cuando accede a su cuenta en el apartado de Evaluación docente, el cual se presenta en un cuadro con los principales indicadores obtenidos en cada campo y en cada asignatura.

Se solicitó al departamento de sistemas las evaluaciones de todos los profesores en los periodos referidos. Con la muestra seleccionada se procedió a tabular tanto los puntajes de las respuestas como los comentarios vertidos por los alumnos en las siguientes 7 categorías que son evaluadas por los alumnos: responsabilidad, organización de la clase, motivación, preparación de clase, capacidad de transmitir conocimiento, dinámica pedagógica y evaluación.

Para la interpretación de la información recabada en las evaluaciones se procedió a promediar las calificaciones obtenidas por los profesores para obtener tanto el rango más alto como el más bajo de las 7 categorías. Asimismo, se identificó cada respuesta interpretada como positiva mediante el signo “+”, con un signo “-” las identificadas como negativas, y con la letra N aquellas neutrales, con respuestas como “ninguno” o “sin comentarios” para sumar las cantidades de respuestas negativas y positivas, no se contabilizaron las respuestas neutrales. Finalmente, se estableció una correlación entre los

puntajes mínimos y máximos con aquellas asignaturas que presentaran mayor o menor evaluación.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación confirmó una correlación significativa en cuanto a los supuestos de investigación planteados. La evaluación realizada por los alumnos hacia los docentes presenta diferentes factores interrelacionados que afectan de manera significativa la escala de evaluación en la que se ubican los docentes. Los hallazgos más importantes fueron los siguientes:

En relación al primer supuesto, *El tipo de asignatura que cursa el estudiante influye en el resultado de la evaluación docente* se encontró que los profesores que imparten las asignaturas correspondientes al ciclo inicial de formación presentan los índices más bajos de evaluación en las mismas con respecto a otras impartidas por ellos durante el mismo ciclo. Materias como Algebra Lineal, Cálculo Diferencial e Integral, Química y Probabilidad y Estadística, así como las transversales de inglés II y III, presentan predominantemente tanto una menor evaluación hacia el profesor, como también los más altos índices de reprobación en las mismas. Los índices de reprobación más altos en cada cuatrimestre también corresponden con la mayoría de estas asignaturas.

Otro factor que incide en este caso está dado por el periodo en el que se lleva a cabo la evaluación, la cual es un mes antes de finalizar el cuatrimestre y dos semanas después de finalizado. Si se realiza después de finalizado el cuatrimestre, cuando el alumno ya obtuvo su calificación de la materia, esto afecta su predisposición derivada de su buena o mala calificación obtenida en la misma. Si se realiza antes de finalizar el cuatrimestre puede suceder que el alumno se vea coaccionado por el mismo docente para condicionar parte de su calificación a los resultados de su evaluación. Si bien este último caso no es la constante, muchos estudiantes refieren esta situación.

En ambos casos, la evaluación al docente se ve atravesada por factores subjetivos y de poder que podrían solucionarse modificando el procedimiento de evaluación en cuanto a los periodos en que se aplica.

Para el segundo supuesto, *las competencias pedagógicas del docente influyen en el resultado de su evaluación*, se encontró que el porcentaje más bajo de calificación para los docentes fue en el campo de “Responsabilidad” con un 4.42 de promedio en la muestra analizada, seguido del campo de “Preparación de la clase” con 4.61 de promedio, y finalmente el campo “Evaluación” con 4,76 de promedio. La calificación más alta corresponde al campo “Capacidad de transmitir conocimiento” con un puntaje de 4.83.

Estos indicadores reflejan que el alumno le da un peso relevante al compromiso del docente con la asignatura, reflejándose en algunos comentarios negativos en la muestra de profesores relacionados con la falta de compromiso de algunos de ellos, derivando en quejas sobre aspectos como la impuntualidad, las inasistencias y los retrasos en los objetivos de la materia. La evaluación es otro de los campos que aparece como controversial, donde la principal queja vertida en los comentarios es la confusión y poca claridad de los criterios de evaluación utilizados por algunos docentes.

En relación al factor de preparación de clase, se percibe una correlación con los indicadores de responsabilidad y evaluación en cuanto pertenecen al mismo ámbito de desempeño, respeto y compromiso hacia la asignatura.

Finalmente, destaca el hecho de que fueron pocos los profesores con una calificación deficiente en el campo de “Capacidad de transmitir conocimientos”, lo cual indica que la percepción de los alumnos sobre el conocimiento y dominio de los temas por parte del docente es favorable, lo que refleja un buen nivel académico de los mismos.

Para el tercer supuesto *la personalidad del profesor incide en los resultados de la evaluación docente*, en la revisión de los comentarios de carácter positivo y negativo se encontró que las evaluaciones favorables sobre aspectos didácticos se encuentran correlacionadas con los rasgos de personalidad como la atención, amabilidad, disposición a aclarar dudas, flexibilidad y paciencia. Asimismo, la mayor parte de las evaluaciones desfavorables en los aspectos didácticos llevan asociados comentarios desfavorables sobre la personalidad del docente, destacando aspectos como agresividad, falta de respeto, poca apertura, nula flexibilidad y desprecio.

Estos resultados permiten demostrar que la evaluación docente es un proceso multifactorial, cuya interrelación puede impactar en la objetividad y precisión de los resultados. Esto no significa que la evaluación que realiza el alumno a sus docentes carezca de toda utilidad, ya que es un instrumento muy útil para detectar patrones de conducta e irregularidades en la labor de los docentes. Sin embargo, la utilidad de un instrumento de evaluación no es convertirlo en un mecanismo de vigilancia y sanción para los profesores, sino una herramienta que pueda ser útil en la mejora y desarrollo de las competencias docentes.

## CONCLUSIONES

La propuesta está enfocada a mantener la evaluación docente por parte de los alumnos como un criterio fundamental para buscar estrategias de mejora y capacitación de los recursos humanos académicos con los que cuenta la institución. Los resultados se complementan con la evaluación por pares, realizada entre los propios académicos y la autoevaluación, pero es necesario que exista mayor difusión y transparencia en los criterios y ponderaciones que se utilizan en cada una de ellas.

Se requiere también generar retroalimentación puntual y precisa sobre las formas de mejorar los aspectos didácticos señalados y convertirlos en áreas de oportunidad. De otra manera, los procesos académicos se burocratizan y los participantes recurren a la inmovilidad y la simulación, alejándose del sentido de mejora y desarrollo académico que las instituciones educativas requieren.

El principal reto para la UPP es desarrollar un sistema de evaluación docente continuo y no seccionado y limitado a periodos específicos. Se requiere sensibilizar y capacitar a los docentes en una estrategia cotidiana que reduzca la desconfianza que han manifestado ante este tipo de evaluaciones realizadas por los estudiantes.

Finalmente, el instrumento de evaluación utilizado para evaluar a los docentes debe ser congruente con los criterios y objetivos del modelo basado en competencias que rige en la

universidad, centrándose precisamente en la valoración de las competencias que demanda este modelo. Se requiere entonces delimitar de manera precisa cuales deben ser estas competencias docentes, tomando como eje el desarrollo del enfoque constructivista que toma como n el aprendizaje significativo centrado en el alumno.

### **BIBLIOGRAFÍA**

- Ayala Hernández, P. (2013). Factores que inciden en la evaluación del desempeño docente por los alumnos de nivel superior en la universidad TecMilenio, campus Ciudad Juárez. *Nóesis*, 22 (43), 190-224.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2007). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw- Hill.
- Stake, R. E. (2006). *Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares*. Barcelona, España: GRAÓ.
- Valenzuela González, J. r., Ramírez Montoya, M. S., & Alfaro Rivera, J. A. (2011). Cultura de evaluación en instituciones educativas. *Perfiles Educativos*, XXXIII (131), 41-63.