

Punto de vista del instrumento de evaluación del desempeño docente del TecNM desde la
perspectiva de sus estudiantes

Point of view of the TecNM teaching performance evaluation instrument from the
perspective of its students

Sonia Espinoza Morales¹, Martha Patricia Hernández Beltrán², Briseida Sandoval González³

¹<https://orcid.org/0000-0002-1260-667>, sespinoza@ittecip.edu.mx, Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tepic

²<https://orcid.org/0000-0002-2566-4319>, mhernandezb@ittecip.edu.mx, Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tepic

³<https://orcid.org/0000-0002-4132-7400>, bsandoval@ittecip.edu.mx, Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Tepic

DOI: <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.497>

Recibido 17 de julio 2022.

Aceptado 30 de septiembre 2022

Publicado 27 de noviembre de 2022

Resumen

El presente estudio se realizó con el objetivo de describir la opinión de los estudiantes de nivel superior sobre el instrumento de evaluación docente; en relación a su diseño, modalidad y momento de la aplicación. La muestra estuvo conformada por 258 estudiantes de grado avanzado de todas las carreras a nivel licenciatura que oferta el Instituto Tecnológico de Tepic. Se detectó aceptación general del instrumento, sobre todo de la modalidad y momento de la aplicación; se identifica que los estudiantes consideran claras y comprensibles las preguntas del instrumento; sin embargo, desde su perspectiva éstas no ayudan a reconocer totalmente la calidad del desempeño docente.

Palabras clave. Evaluación docente, desempeño docente, estudiantes, instrumento de evaluación.

Abstract

The study shown here was made with the goal of analyzing superior level student's opinion of the tool given to evaluate teachers; focusing on the design, the mode and time of application. The sample was made of 258 advanced grade students of all the careers offered by the Instituto Tecnológico de Tepic. A general acceptance of the tool was noted, the mode and time of application were especially

liked; it is identified that the students consider the questions of the instrument clear and understandable; however, from their perspective, these do not help to fully recognize the quality of teaching performance

Keywords: Teachers' evaluation, Teachers' performance, students, tool of evaluation.

Introducción

La evaluación del desempeño en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México surge en algunas universidades privadas desde hace más de tres décadas, en el caso de las universidades públicas, la evaluación se implementa de forma generalizada a partir de las políticas promovidas por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación superior (ANUIES) en la década de 1990. Las acciones de evaluación al desempeño del personal académico en México se caracterizan por programas de compensación salarial como el Sistema Nacional de Investigadores (surgido en 1984), el programa de estímulos al desempeño docente (en 1990) y el Programa de Mejoramiento del Profesorado (desde 1997), y otros programas especiales promovidos en algunas IES.

La evaluación del desempeño es un medio dentro de cualquier organización, que proporciona información suficiente para la mejora continua; en el contexto académico permite detectar áreas de mejora para ofrecer una mejor educación. Hoy en día las Instituciones de Educación Superior (IES) se encuentran inmersas en procesos de evaluación de calidad, de acreditación de carreras y certificaciones; donde evaluar el desempeño docente es parte medular para cumplir con los requisitos y recomendaciones de organismos nacionales e internacionales. Es por ello la importancia de observar de manera sistémica los mecanismos establecidos para evaluar el desempeño del docente, quien es un actor estratégico en el proceso de enseñanza y aprendizaje. El sistema de evaluación del desempeño docente debe proporcionar realmente retroalimentación a quien va dirigida; pero sobre todo tener claridad y evidencia de que contar con dicho sistema trae resultados

positivos a sus usuarios: docentes, estudiantes y administradores. El Instituto Tecnológico de Tepic, campus que forma parte del Tecnológico Nacional de México (TecNM) cuenta con mecanismos para evaluar el desempeño docente, como lo es la Evaluación del Desempeño Docente (EDD) realizada por los estudiantes a sus profesores (Dirección General de Educación Superior Tecnológica [DGEST], 2013); sin embargo, no se tiene evidencia del impacto de sus resultados a nivel institucional ni estudios anteriores que validen los resultados que arroja este instrumento.

Bajo el enfoque de calidad y de la mejora continua, este proyecto se propuso generar propuestas de mejora específicas en relación al instrumento de evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes, quienes son los usuarios directos de este instrumento de evaluación.

La pregunta de investigación que motivó este estudio fue: ¿Qué opinan los estudiantes del Instituto Tecnológico de Tepic del instrumento de evaluación del desempeño docente?, en cuanto al diseño del cuestionario, modalidad y momento de su aplicación. De esta manera el objetivo general fue describir la opinión de los estudiantes sobre el instrumento de evaluación docente vigente en el Instituto Tecnológico de Tepic, y como particulares: identificar la aceptación del diseño del instrumento, modalidad y momento de la aplicación.

La evaluación de la efectividad de la docencia es un aspecto que se considera fundamental en la mayoría de las IES; determinar la calidad con que se llevan a cabo determinadas funciones docentes es esencial, por lo tanto la evaluación del desempeño se ha convertido en una herramienta importante en la toma de decisiones, sin ella no es posible detectar las áreas de oportunidad o mejora, ni las fortalezas para reconocer de alguna manera la eficacia de un proceso, o como en este caso del actuar docente. El sistema de evaluación, en este sentido debe proporcionar información veraz, oportuna y confiable, que ofrezca realmente la retroalimentación adecuada a quien va dirigida, debe al mismo tiempo, estar alineada a los objetivos organizacionales y con las competencias del perfil docente del TecNM.

Por todo lo expuesto anteriormente se consideró relevante llevar a cabo este estudio; en el que se contó con los recursos humanos, técnicos y documentales necesarios para su realización.

Conceptualización de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es un tema muy común en la actualidad, tanto en nuestra vida personal como en lo laboral. Así como los profesores evalúan el desempeño de los alumnos, las organizaciones se interesan por el desempeño de sus colaboradores. Por ello, siempre están en la necesidad de evaluar diversos desempeños, como el de los recursos financieros, recursos humanos, ventas, operaciones, mercadotecnia, etc. Además, evalúan la calidad de los productos, la productividad de la compañía, el servicio al cliente y, principalmente el desempeño humano. En este sentido, el desempeño que interesa es en el puesto; es decir en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Para Chiavenato (2011), este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Además, el esfuerzo individual depende de las capacidades de cada persona, en este caso de cada uno de los docentes y de su percepción del papel que desempeñará.

Para Juárez (2018) el desempeño es un proceso que debe planearse, dirigirse, controlarse y, en su momento, rediseñarse para que responda a las exigencias de los objetivos, las metas y los resultados que contempla la estrategia del negocio en el corto, mediano y largo plazo. Atendiendo las definiciones de desempeño, la evaluación del desempeño debe ser también un proceso que deba diseñarse cuidadosamente para cumplir su función dentro de las organizaciones.

En ese marco, R. Wayne (2010), define a la Evaluación del desempeño como un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas. Es importante señalar en esta definición las palabras “sistema formal”, ya

que estas indican la necesidad de un proceso que debe ser diseñado y gestionado por la administración de manera continua.

Todo lo anterior es apoyado por Chiavenato (2011) al definir la evaluación del desempeño como una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y su potencial de desarrollo. Y agrega, que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. Por lo tanto, la evaluación del desempeño se convierte en una herramienta fundamental para cualquier organización y, principalmente para los directivos que quieran conducir a esta por un buen camino, ya que la evaluación del desempeño es el procedimiento para evaluar el recurso humano y generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación basados en una razonable cantidad de información respecto de los empleados y de su desempeño en el puesto, esto con el fin de reforzar las debilidades de los trabajadores a través de capacitaciones, o de igual forma sirve a las organizaciones para promocionar a los empleados, reubicarlos o premiarlos.

En este sentido, Tejedor (2012) expresa que 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. Un sistema de evaluación del desempeño requiere del uso de métodos y técnicas que sean consistentes al interior de las organizaciones y que den sentido en términos de lo que se quiere lograr con la evaluación del desempeño.

Para R. Wayne (2010) el punto de partida para el proceso de evaluación del desempeño es identificar las metas específicas del desempeño. El siguiente paso es el establecimiento de los criterios o los estándares del desempeño y la comunicación de esas expectativas de desempeño a los interesados. Posteriormente se ejecuta el trabajo y el supervisor evalúa el desempeño. Al final del periodo de evaluación, el evaluador y el empleado revisan en forma conjunta el desempeño.

Las dimensiones del desempeño son los factores, criterios o atributos clave sobre los que se basa la valoración del desempeño. Generalmente estas dimensiones, que se utilizan para evaluar el desempeño están relacionadas con la naturaleza y dinamismo de los puestos, con las personas, y en su caso, la cultura de la organización. Por su parte, Juárez (2018) señala como dimensiones relevantes que pueden utilizarse para medir el desempeño, a aquellas relacionadas con el contenido o resultados organizacionales, que consideran el cumplimiento de responsabilidades o factores comunes vinculados con el resultado del trabajo; por ejemplo: calidad del trabajo, cantidad, actitud de servicio, responsabilidad, compromiso, entre otros elementos cruciales que puede esperar una organización del desempeño de un puesto; también menciona a aquellas que tienen que ver con el ocupante del puesto; como son las capacidades humanas y/o competencias críticas que se requieren para estar en posibilidad de brindar un desempeño superior en el puesto; y, las relacionadas con la cultura organizacional, que son aquellos atributos o elementos en los que se trabaja para construir la cultura organizacional general de la empresa, como son: el estilo de trabajo, los valores y las actitudes sociales entre otras.

La naturaleza y dinamismo de los puestos puede requerir de diferentes dimensiones para medir el desempeño de su ocupante, ya que dentro de las organizaciones existen puestos con muy diferentes niveles en contenido y en responsabilidad.

La operación de un sistema de evaluación del desempeño implica el involucramiento de diversos actores de la organización. Es decir, la planeación, el diseño, la evaluación misma, el manejo de los resultados, no puede ser responsabilidad de una sola persona. Cada una de las actividades del sistema tiene sus propias características, y exige no solo el conocimiento, sino también la experiencia en el manejo de la información. Las organizaciones emplean distintas formas para determinar quién debe evaluar el desempeño de los empleados. Existen desde las más democráticas y participativas que dejan en manos del propio empleado la responsabilidad de autoevaluar libremente su desempeño. Algunas asignan la responsabilidad al jefe o superior inmediato, otras tratan de integrar al superior

inmediato y al subordinado en la evaluación, y en la actualidad, se incluyen también la participación de externos en la evaluación.

La evaluación del desempeño docente en la educación superior.

En las instituciones de educación superior, la responsabilidad de la evaluación del desempeño no está muy alejada de los esquemas que se describen, aunque la terminología utilizada resulte diferente. En este sentido, Arce (2010) establece los siguientes formatos para evaluar el desempeño docente en el nivel superior en México. La opinión del alumno es la opción de mayor utilización en la evaluación del desempeño de los docentes universitarios. Esta forma, habitualmente emplea cuestionarios de contexto para obtener de manera sistemática la evaluación de los estudiantes sobre el desempeño de sus profesores.

De forma general, los cuestionarios que responden los alumnos contienen como base las siguientes dimensiones: 1. Planeación del curso, 2. Preparación de la clase, 3. Metodología didáctica, 4. Actitud del profesor, 5 Evaluación de los alumnos y 6. Resultados de su labor educativa.

El siguiente formato, es la evaluación por pares académicos, en este contexto, el par es el especialista en una asignatura específica, es el experto que puede dar un juicio fundado y vinculado con el tema de su especialidad. Por este medio, la evaluación considera, de forma general, las siguientes dimensiones: 1. Conocimiento de la asignatura, 2. Planeación didáctica, 3. Evaluación de los aprendizajes y 4. Desarrollo de material didáctico.

El tercer esquema es la evaluación del jefe inmediato, considerado como aquella persona capaz de emitir una evaluación del desempeño de los docentes, con el fin de fomentar la eficacia, así como incrementar la calidad educativa, estimulando su desarrollo profesional. En este sentido, la opinión del jefe inmediato considera entre otros, los siguientes indicadores: 1. Capacidades pedagógicas, 2. Productividad y calidad de la enseñanza, 3. Relaciones interpersonales, 4. Desempeño de las tareas asignadas. Y, el último esquema corresponde a la evaluación de los directivos, que pretende identificar las fortalezas y debilidades de los docentes e implementar acciones tendientes a mejorar el desempeño de

cada uno de ellos. En este contexto, la evaluación que realicen los directivos deberá contener, los indicadores siguientes: 1. Planeación didáctica, 2. Evaluación de los aprendizajes, 3. Actualización profesional y docente, y 4. Proyectos de investigación.

La evaluación del desempeño docente es el tema que nos ocupa en este estudio. En la actualidad la evaluación del desempeño en la docencia representa una gran importancia para el desarrollo de cualquier institución educativa, esto debido a que el docente es el principal agente del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, no hay duda de que esta evaluación es necesaria.

La evaluación docente en el Instituto Tecnológico de Tepic.

Evaluar la docencia siempre ha sido una preocupación constante para todos los planteles que integraban la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST), ahora Tecnológico Nacional de México (TecNM), en cada institución se elaboraban y aplicaban diversos instrumentos para obtener información de la eficiencia de la docencia. La gama de variables consideradas para evaluar a los profesores era muy amplia, en algunos casos se tomaban en cuenta variables de presagio, es decir características propias del profesor como su experiencia docente, el grado de estudios, motivación e incluso rasgos de personalidad (DGEST, 2007).

Esta diversidad en la conformación de instrumentos arrojaba resultados útiles para cada institución, pero impedía tener una visión global de la eficiencia de la docencia a nivel Sistema. Con el propósito de tener información útil para reconocer la eficiencia de la docencia en el Sistema de Educación Tecnológica, el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica se hizo cargo de la evaluación docente desde 1992 hasta 2005. Durante estos años, en la construcción del instrumento de evaluación se tomaron en cuenta variables de los tres tipos antes mencionados.

Las variables consideradas para evaluar a los profesores hasta el 2005 eran: Planeación del curso, dominio de contenidos de la materia, vinculación teoría práctica,

disponibilidad del acervo bibliográfico, uso de material didáctico, motivación, evaluación del aprendizaje, relación profesor-alumno y responsabilidad del profesor (DGEST, 2007).

Actualmente el TecNM identifica y reconoce en el docente un conjunto de competencias básicas que, al declararse, definen en forma explícita el desempeño del docente. Las competencias vigentes del perfil docente declaradas en el Cuestionario de Evaluación docente con enfoque en competencias (DGEST, 2013), son las siguientes:

Disciplina: Domina los principios, fundamentos y conceptos de la disciplina que imparte en el curso.

Planificación del curso: Planifica con precisión y detalle el proceso de aprendizaje, con base en la naturaleza de los contenidos, las características de los estudiantes y el perfil del curso y de la carrera.

Diseño de ambientes de aprendizaje: Crea ambientes, espacios y climas donde los estudiantes aprenden con eficacia y gusto.

Estrategias, métodos y técnicas de aprendizaje: Usa estrategias, métodos y técnicas efectivas de aprendizaje.

Motivación: Estimula el interés de los estudiantes por un aprendizaje efectivo.

Evaluación del aprendizaje: Desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes.

Comunicación: Usa y favorece las diferentes formas y medios de expresión para establecer una comunicación genuina entre los actores del proceso de aprendizaje.

Gestión del curso: Es responsable y equitativo en las actividades relacionadas con el curso.

Tecnologías de la información y de la comunicación: Integra, con responsabilidad, el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación en el proceso de aprendizaje.

Así mismo se añade en el cuestionario una dimensión relacionada con la Satisfacción general.

Estas competencias son evaluadas en el instrumento de evaluación al desempeño docente, a través de un cuestionario de 48 ítems con escala de respuesta que va de totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Los estudiantes realizan esta evaluación de manera semestral en los meses de mayo y noviembre antes de concluir el semestre escolar a través del Sistema Integral de Información (SII); los estudiantes acceden con su cuenta personal a la plataforma para evaluar a todos los profesores que les imparte alguna asignatura en el periodo actual, el SII es administrado por el Departamento de Centro de cómputo del Instituto y el responsable del proceso de evaluación docente es el Departamento de Desarrollo académico, quien procesa y concentra los resultados de las evaluaciones de los profesores. La evaluación docente es de carácter obligatorio para los estudiantes ya que si no lo hacen pueden tener un retraso en la asignación de materias en su siguiente semestre.

Descripción del método

El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de investigación, no experimental, transaccional y de alcance diagnóstico y exploratorio, toda vez que se obtuvo el nivel de apreciación de los estudiantes sobre el instrumento de EDD.

Los estudiantes a los cuales se les aplicó el cuestionario de opinión, fue a una muestra estratificada de 258 estudiantes inscritos en el 8o semestre de todas las carreras que oferta el Instituto Tecnológico de Tepic, en el periodo enero-junio 2019. Se seleccionaron a estudiantes de este semestre por considerar que tienen mayor conocimiento del instrumento de EDD, dada la cantidad de veces que lo han contestado.

Se diseñó un cuestionario de opinión con escala tipo Likert de respuesta que califica desde Muy bien, Bien, Regular y hasta Deficiente, para identificar el grado de apreciación considerando los siguientes indicadores: a) estructura del instrumento (cantidad de preguntas y tipos de respuesta), b) contenido (claridad y comprensión de las preguntas que componen el instrumento de EDD, así como eficacia del instrumento definida como la apreciación por parte del estudiante de que este instrumento ayuda a reconocer la calidad de sus profesores;

c)Momento de aplicación y d)Modalidad de la aplicación. El cuestionario en comento, se aplicó en papel a los estudiantes en el aula, detectándolos a través de las materias abiertas en octavo semestre con apoyo de los coordinadores de carrera y profesores titulares de las asignaturas para ocupar parte de su tiempo de clase.

Para el análisis de los resultados individuales de cada pregunta se utilizó la herramienta Excel para la captura de los datos; para el manejo de los datos se aplicaron los gráficos de esta misma herramienta. Los cuáles se presentan en el siguiente apartado.

Resultados y discusión

Con el objetivo de conocer y poder describir la opinión de los estudiantes del Instituto Tecnológico de Tepic respecto al instrumento de EDD, se aplicó el cuestionario de opinión elaborado para este proyecto de investigación a 258 estudiantes en el semestre enero-junio 2019, el 38% fueron mujeres y el 62% hombres, estos datos se ofrecen en la Figura 1.

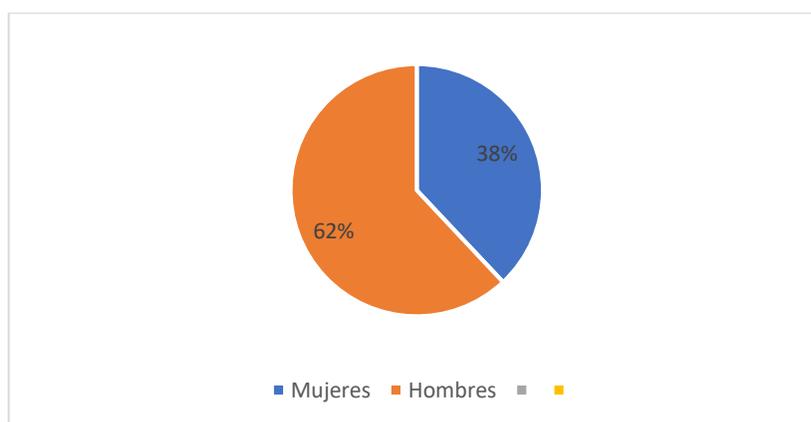


Figura 1. Porcentaje por sexo de estudiantes encuestados.

A continuación, se describen los resultados de acuerdo al cuestionario aplicado. Las respuestas a la pregunta ¿La cantidad de preguntas te parece? Se muestran en la figura 2, en donde se aprecia que de los 258 encuestados, el 6% opinaron que el número de preguntas está *Muy bien*; el 33% como *Bien*, y 160 estudiantes que representan el 61%

calificaron este rubro como *Regular o Deficiente*; lo que podría apreciarse como un área de oportunidad de mejora en este rubro.

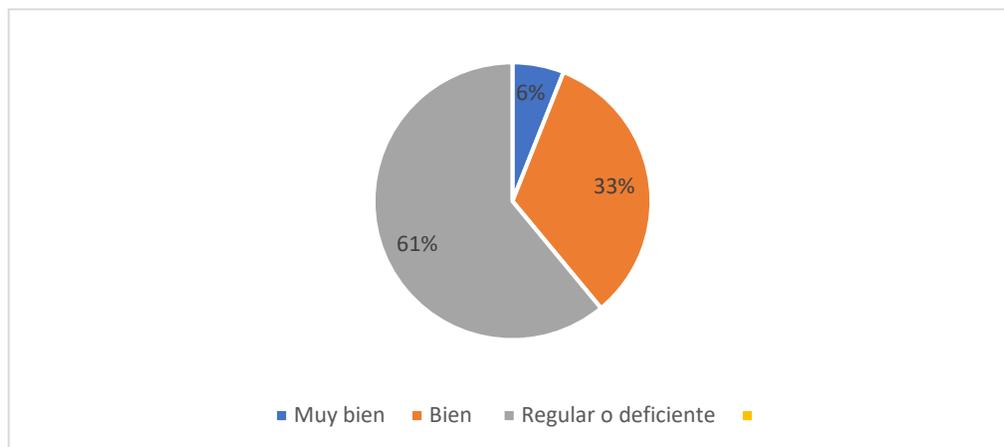


Figura 2. Calificación a la cantidad de preguntas en el instrumento de evaluación.

En la pregunta referente a la claridad y comprensión de las preguntas/términos del cuestionario; el 11% de los estudiantes eligieron *Muy bien*, por lo que consideran que las preguntas son claras y comprensibles; el 51% expresaron que *Bien*; el 31% de estudiantes seleccionaron el criterio *Regular*, y 7% seleccionaron *Deficiente*; esta información se representa en la Figura 3.

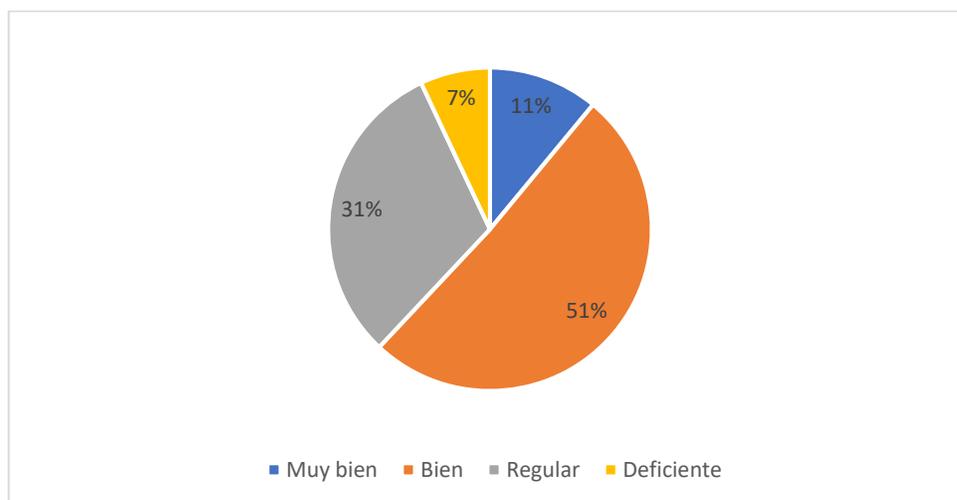


Figura 3. Calificación a la claridad y comprensión de las preguntas en el instrumento de evaluación.

En la figura 4 se muestran las respuestas respecto a que, si los estudiantes consideran que las preguntas del cuestionario ayudan a reconocer la calidad de los docentes, el 11% de los encuestados seleccionaron el criterio *Muy bien*; 32% indicaron que *Bien*; 38% que *Regular*, y 19% que *Deficiente*. Este resultado refleja un área de oportunidad en la revisión de las competencias e indicadores que componen el instrumento, así como en la forma de redactarse para que el estudiante tenga claridad en lo que se pretende evaluar del docente.

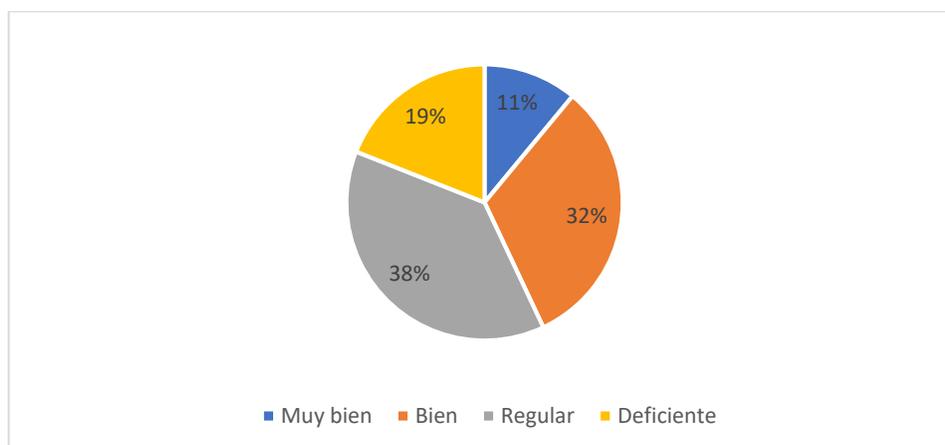


Figura 4. Calificación de como las preguntas ayudan a reconocer la calidad de los docentes.

En la pregunta relativa a las opciones de respuesta que presenta el cuestionario para saber qué tan bueno o deficiente es el desempeño del profesor los encuestados respondieron de la siguiente manera: *Muy bien*, fue elegida por el 22% de los estudiantes; *Bien*, por el 46% de ellos; *Regular*, por el 27% de la muestra y 5% seleccionaron el criterio *Deficiente*. Los datos obtenidos se muestran en la Figura 5.

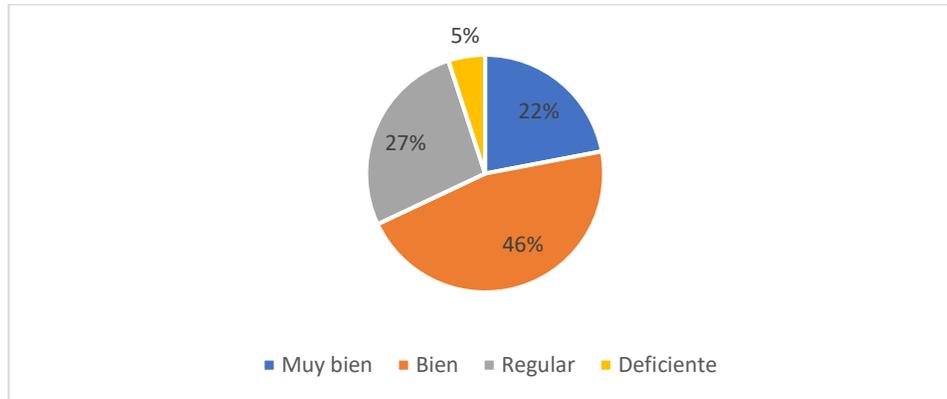


Figura 5. Calificación a las opciones para dar respuesta en el instrumento de evaluación.

Respecto al periodo de aplicación del Instrumento de EDD, en la Figura 6 se muestra que 26% de la muestra de estudiantes indicaron *Muy Bien* en su respuesta, 45% seleccionaron el criterio *Bien*; mientras que 19% seleccionaron el rubro *Regular* y *Deficiente* fue seleccionado por el 10% de la muestra.

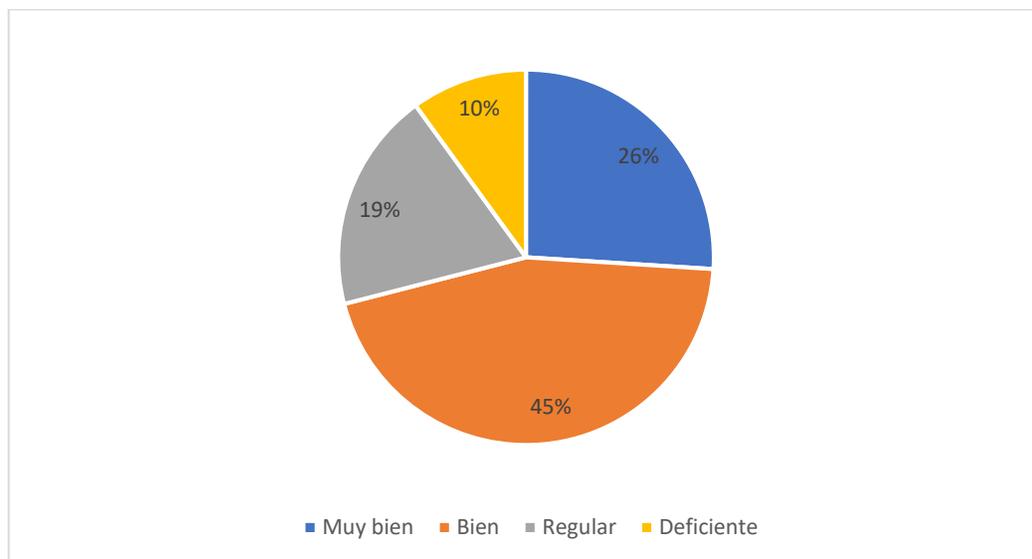


Figura 6. Calificación a el periodo en el que se realiza la evaluación docente.

Sobre la modalidad en que se aplica la evaluación (vía plataforma), en la Figura 7 se muestra que 55% de la muestra opinaron que *Muy bien*; 35% que *Bien*, 6% que *Regular* y 4% seleccionaron el criterio *Deficiente*. Lo que nos lleva a obtener que el 90% de los encuestados considera *Muy bien o Bien* la modalidad en línea en la que se aplica el CEDD.

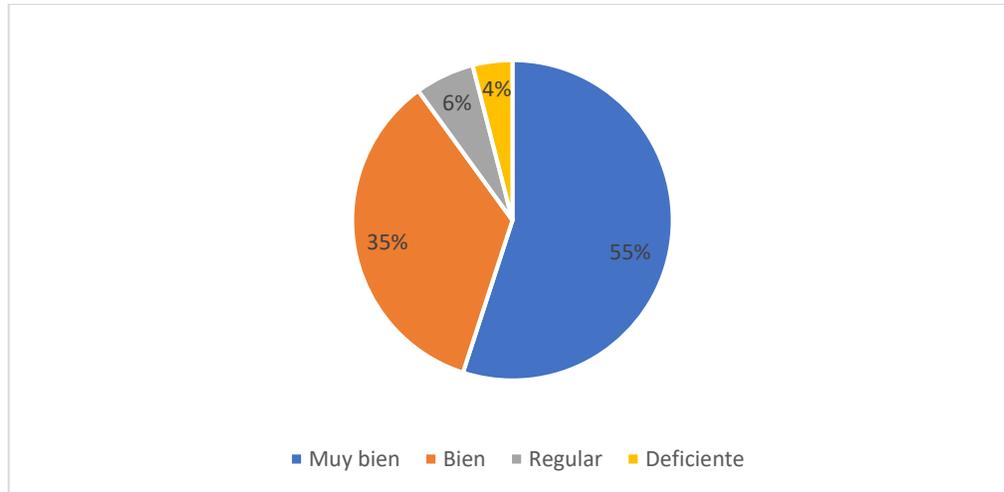


Figura 7. Calificación a la modalidad en que se aplica la evaluación docente.

En el último apartado del cuestionario aplicado a los estudiantes, se les brindó un espacio abierto para que realizaran comentarios o recomendaciones para mejorar el proceso de evaluación de los docentes; 139 estudiantes hicieron sugerencias, lo que representa una participación del 53.87% del total de la muestra encuestada.

Se registraron 171 comentarios diferentes clasificados en 11 categorías que se establecieron de acuerdo a la naturaleza de los comentarios más frecuentes, en la Figura 8 se pueden observar los resultados obtenidos. La sugerencia que se destaca con 59 comentarios, es la que hace referencia a la reducción del número de preguntas del cuestionario; en segundo lugar, en 39 comentarios se sugiere que los resultados de la evaluación sirvan para algo, que tengan un impacto en el actuar docente; por último, en tercer lugar, en 28 comentarios se plantea, que es conveniente reformular el contenido del cuestionario.

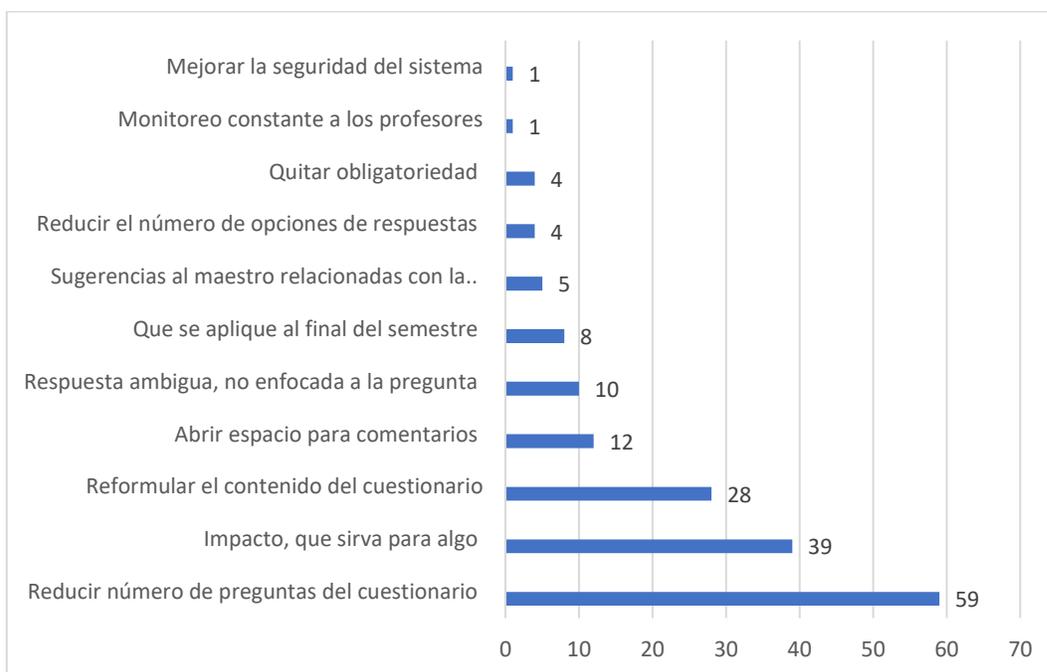


Figura 8. Sugerencias para mejorar el contenido del instrumento de evaluación.

Si se habla de porcentajes se puede observar que el mayor porcentaje de comentarios, 34.5%, se relacionan con la solicitud de reducir el número de preguntas del cuestionario, dentro de esta categoría manifestaron que consideran repetitivas algunas preguntas; en segundo lugar con el 22.8% de los comentarios emitidos se relacionan con el impacto de la evaluación, comentarios como: que se tomen acciones con los profesores que salieron mal, que realmente se tome en cuenta la evaluación, que se realicen acciones a partir de los resultados, que se den a conocer los resultados a los estudiantes, entre otras; además, reflejan la necesidad de relacionar su evaluación con el desempeño del profesor. En tercer lugar, 16.3% de los comentarios se relacionan con reformular las preguntas del cuestionario, piden que sean más claras, específicas, concretas y que se relacionen con lo que el profesor realmente desempeña. En cuarto lugar, el 7% de coincidencia de comentarios piden abrir un espacio en la evaluación para emitir comentarios abiertos y personalizados del desempeño del profesor.

A partir de los datos obtenidos, se identifican áreas de oportunidad o mejora del instrumento, por ejemplo, hacer un análisis de contenido, tanto de las competencias como de los indicadores que se contemplan en el cuestionario y reducir el número de preguntas; asimismo, se detecta aceptación de los estudiantes tanto de la modalidad en la que se aplica como del periodo de evaluación por el porcentaje de estudiantes.

En resumen, se pudo identificar que los estudiantes plasmaron sus opiniones bajo los siguientes esquemas, la opción *Muy bien* se eligió 333 veces de las 1548 respuestas proyectadas, lo que determina el 21.51% a esta respuesta; al respecto del criterio *Bien*, hubo 625 respuestas afirmativas lo que da un porcentaje de 40.37%; en relación al criterio Regular se obtuvo un 25.64% que indica que 397 estudiantes lo eligieron; por último sobre el ítem *Deficiente*, 193 estudiantes eligieron esta opción, lo que representa un 12.46% por ciento de opiniones de personas que de forma general no aprueban el instrumento de evaluación. En la figura 9 se muestra este resultado.

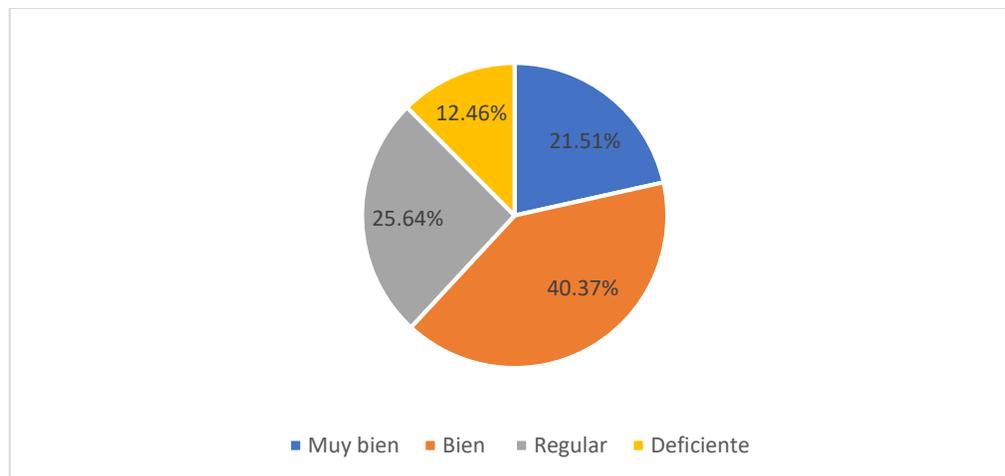


Figura 9. Porcentajes generales según los criterios seleccionados para evaluar el instrumento de EDD.

Conclusiones

Este estudio permitió identificar el nivel de apreciación de los estudiantes sobre el instrumento de EDD, y reconocer su opinión para mejorarlo; se concluye que existe aceptación del instrumento de manera general; y con mayor aceptación el momento en que se aplica la evaluación (meses de noviembre y mayo) en cada semestre, antes del cierre escolar; así como de la modalidad en línea bajo el sistema integral de información del Instituto Tecnológico. La mayoría de los estudiantes consideran que las preguntas del cuestionario son claras y comprensibles, sin embargo, desde su percepción éstas no ayudan a reconocer totalmente la calidad del desempeño docente.

Recomendaciones de mejora al instrumento de EDD

- Revisar y replantear las competencias e indicadores que considera el instrumento de evaluación del desempeño docente, para reformular su contenido.
- Realizar un estudio de confiabilidad y validez del nuevo instrumento de EDD.
- Diseñar y llevar a cabo campañas para informar a los estudiantes acerca del proceso de evaluación de los profesores, para sensibilizar sobre la importancia de realizarla con mayor conciencia.
- Contar con un programa de reconocimiento a profesores que resulten con desempeño sobresaliente, que sea otorgado por los estudiantes como estímulo social al profesorado, y como consecuencia, certeza de impacto para los estudiantes.

Referencias consultadas

- Arce, J. (2010). Fines y modalidades de la evaluación docente en el nivel superior en México. *Revista Digital Universitaria DGSCA-UNAM*, 11(6). Recuperado de <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num6/art60/art60.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9a.ed.). Mac Graw Hill.
- Dirección General de Educación Superior Tecnológica. (2013). *Cuestionario de evaluación del desempeño docente versión alumnos*. Recuperado de <https://www.tepic.tecnm.mx/doc/Cuestionario-evaluacion-docente.pdf>
- Dirección General de Educación Superior Tecnológica. (2007). *Manual de los procesos de evaluación del desempeño docente y del ingreso de aspirantes a la Educación Superior Tecnológica 2006-2007*. Recuperado de <http://www.dgest.gob.mx/docencia/evaluaciondocente>
- Juárez, O. (2018). *Administración y evaluación del desempeño del personal*. Editorial Dos Consultores.
- Wayne, M. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (11a. ed). Pearson Educación.
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1e). Recuperado de <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4447>

CÓMO CITAR

Espinoza Morales, S., Hernández Beltrán, M. P. ., & Sandoval González, B. (2022). Punto de vista del instrumento de evaluación del desempeño docente del TecNM desde la perspectiva de sus estudiantes. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (38). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.497>



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

