



UNIVERSIDAD
DE COLIMA

Dirección General de Desarrollo
del Personal Académico

Niveles de Desempeño Docente



Niveles de desempeño docente

Contexto general

El objetivo de la evaluación docente es analizar el desempeño del profesorado con el fin de identificar las áreas de mejora, fortalecer su práctica pedagógica y promover el desarrollo profesional docente.

En los últimos años, se han realizado diversas acciones para mejorar la Evaluación del desempeño docente a través de la percepción del estudiante: creación de una aplicación para que el alumnado pudiera evaluar desde su celular, mejora de la imagen gráfica, ajustes al software, revisión de la consistencia del cuestionario que responden los estudiantes, análisis del algoritmo IRT y la evaluación de diversos métodos matemáticos para el análisis de resultados.

Las últimas acciones tienen como objetivo brindar mayor claridad y transparencia en el procesamiento de los resultados, por ello se seleccionó el método matemático más adecuado y consistente. De esta manera, se optó por el Promedio ponderado basado en los parámetros de discriminación (PPPD) del método IRT (Teoría de respuesta al ítem), el cual identifica ítems con mayor variabilidad entre las opciones de respuestas de los estudiantes, asignándoles un mayor “peso” y, a los ítems donde casi todas las respuestas son las mismas, es decir, las de menor variabilidad, se otorga un “peso” menor; además de ponderar de manera diferenciada cada ítem. Con este método cada docente podrá calcular de forma independiente su resultado, lo cual lo hace un proceso más transparente.

Al tener un nuevo proceso para calcular los resultados, fue necesario reajustar las escalas de valoración y con ello, los niveles de desempeño, considerando las características de los resultados y las tendencias identificadas a partir del análisis de la evaluación del semestre escolar febrero - agosto 2025.

Semaforización de niveles de desempeño

De manera colaborativa y consensuada entre la Coordinación General de Docencia y las Direcciones generales de nivel media superior, superior y posgrado, se delimitaron cada uno de los niveles de desempeño, cuidando mantener una coherencia y validez en los siguientes procesos de evaluación.

A partir de la evaluación del semestre escolar febrero - agosto 2025, se utiliza una escala numérica de 20 a 100 puntos, valores entre los cuales podrá oscilar la calificación obtenida de un profesor al ser evaluado por los estudiantes. Esta escala se divide en cuatro niveles de desempeño (excelente, muy bueno, suficiente e insuficiente), los cuales describen de manera general ese valor numérico, más allá de una calificación reprobatoria o aprobatoria, para facilitar su interpretación y detectar oportunamente los casos que requieren atención para fortalecer su práctica docente.



UNIVERSIDAD DE COLIMA
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Los cuatro niveles de desempeño se agrupan en tres áreas: *Satisfactorio*, *Aceptable* y *No Satisfactorio*, las cuales definen los perfiles docentes correspondientes a cada nivel y el ideal universitario, como se muestran a continuación:

SATISFACTORIO

Excelente (100): este nivel muestra un desempeño sobresaliente, en todas las áreas evaluadas: competencias profesionales, habilidades y estrategias didácticas, evaluación del aprendizaje, actitudes y valores.

Mantiene un estándar de excelencia.

Representa el desempeño ideal del profesor universitario.

Muy Bueno (90-99.99): este nivel representa un desempeño docente satisfactorio, en las áreas evaluadas: competencias profesionales, habilidades y estrategias didácticas, evaluación del aprendizaje, actitudes y valores.

Se invita a continuar consolidando su práctica docente para alcanzar un desempeño excelente.

ACEPTABLE

Suficiente (80-89.99): este nivel representa un desempeño docente elemental y adecuado en algunas de las siguientes áreas evaluadas: competencias profesionales, habilidades y estrategias didácticas, evaluación del aprendizaje, actitudes y valores.

Requiere fortalecer su práctica docente para alcanzar un desempeño sobresaliente.

NO SATISFACTORIO

Insuficiente (20-79.99): este nivel representa un desempeño docente crítico en algunas o en la mayoría de las áreas evaluadas: competencias profesionales, habilidades y estrategias didácticas, evaluación del aprendizaje, actitudes y valores.

Es importante mejorar su práctica docente hasta lograr un desempeño satisfactorio. Requiere llevar un seguimiento y, en algunos casos, atención e intervención inmediata (ver imagen 1).

Imagen 1.



Esta clasificación de resultados por áreas de desempeño es coherente con el cuestionario que responden los alumnos a través del Sistema de Evaluación Docente (SED). Dicho instrumento considera la percepción de los estudiantes, con la práctica docente y su aprendizaje, así como aspectos relacionados a competencias profesionales (dominio de contenidos, claridad en la explicación, planeación del curso, asesoría), habilidades y estrategias didácticas (ejemplificación, adaptación de actividades, fomento de ambiente de confianza, uso de recursos y herramientas tecnológicas), evaluación del aprendizaje (coherencia con objetivos, respeto de criterios, retroalimentación), y actitudes y valores (tolerancia, respeto a la diversidad, promoción de valores éticos).

Todas estas acciones están focalizadas en la mejora, consolidación y transparencia del proceso de evaluación del desempeño docente.