



Revisión del proceso de evaluación docente por los estudiantes

Elaborado por:
Secretaría Académica
Comisión de Evaluación Docente

DIRECTORIO

Miguel Ángel Aguayo López

Rector

Ramón Arturo Cedillo Nakay

Secretario General

Juan Carlos Yáñez Velazco

Coordinador General de Docencia

Carlos Eduardo Monroy Galindo

Director General de Educación Superior

Crescencio Rico Macías

Director General de Educación Media Superior

Luis Gabriel Gómez Azpeitia

Director de la Facultad de Arquitectura

Rubén Godínez Gómez

Director de la Facultad de Enfermería

Mario Rendón y Lozano

Director del Instituto Universitario de Bellas Artes

Carlos E. Tene Pérez

Director de la Facultad de Medicina

Claudia Leticia Yáñez Velazco

Directora de la Facultad de Psicología

Arturo Moctezuma Solórzano

Director de la Facultad de Trabajo Social

COMISIÓN PARA LA REVISIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE POR LOS ESTUDIANTES

COORDINADORES:

José Manuel Orozco Plascencia

Secretario Técnico de la CGD

Sandra Yuriana Valadez Pintor

Representante de la CGD

Paloany Margarita Valladares Gutiérrez

Representante de la DGES

COLABORADORES:

Flor Karina Salazar Pérez

Representante de la DGEMS

Martha E. Chávez González

Subdirectora de la Facultad de Arquitectura

Blanca Lorena Carrillo Ávila

Coordinadora Académica de la Facultad de Arquitectura

Eduardo Hernández Torres

Asesor Pedagógico de la Facultad de Enfermería

María Gloria Flores Pardo

Coordinadora Académica de la Lic. en Artes Visuales

Miguel González Cervantes

Coordinador Académico de la Lic. en Danza Escénica

Javier Mendoza de la Cruz

Asesor Pedagógico del Instituto Universitario de Bellas Artes

Xóchitl Guadalupe Reyes Ruiz

Asesora Pedagógica de Médico Cirujano y Partero

Maribel Ceja Castillo

Asesora Pedagógica de la Lic. en Nutrición

Fabiola Rojas Larios

Coordinadora Académica de la Facultad de Psicología

Iván Uliánov Jiménez Macías

Asesor Pedagógico de la Facultad de Psicología

Jesús David Amador Anguiano

Coordinador Académico de la Facultad de Trabajo Social

Idalia Elizabeth Zamora Luna

Asesora Pedagógica de la Facultad de Trabajo Social

**Versión final elaborada en la
Dirección General de Desarrollo del Personal Académico,
y revisada por:**

Sara G. Martínez Covarrubias y

Laura A. Larios Gómez.

Febrero de 2012.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Introducción | 4 |
| 1. Sobre evaluación docente | 6 |
| 1.1. Modelos y tipos de evaluación docente | 7 |
| 1.2. Evaluación docente en IES nacionales | 8 |
| 2. Evaluación del desempeño docente en la Universidad de Colima | 12 |
| 2.1. Evaluación docente institucional | 12 |
| 2.1.1. Resultados de evaluación del desempeño docente | 12 |
| 2.1.2. Análisis del instrumento actual de evaluación docente | 15 |
| 2.1.3. Experiencias de evaluación docente en planteles de nivel superior | 16 |
| 2.1.4. Sistema o software alimentador de evaluación docente | 17 |
| 2.2. Nuevo modelo educativo de la U.de C. | 21 |
| 2.2.1. Perfil docente del modelo educativo institucional | 22 |
| 3. Propuesta técnica de evaluación de competencias docentes desde la opinión de los estudiantes | 27 |
| 3.1. Objetivos | 27 |
| 3.2. Metodología | 27 |
| 3.3. Nuevo instrumento de evaluación | 28 |
| 3.4. Lineamientos generales de evaluación docente | 31 |
| 3.4.1. Objetivos | 31 |
| 3.4.2. Funciones de los participantes en el proceso de evaluación | 31 |
| 3.4.3. Periodo de realización de la evaluación docente | 33 |
| 3.4.4. Reconocimiento al desempeño docente | 33 |
| 3.4.5. Evaluación docente en el plantel | 34 |
| 3.4.6. Consideraciones generales | 35 |
| 3.5. Plan de acción para la mejora docente | 35 |
| 3.5.1. Lineamientos de Operación | 35 |
| 3.6. Estrategia de sensibilización hacia la evaluación docente | 38 |
| 4. Comentarios finales | 38 |
| 5. Bibliografía | 41 |

Introducción

Uno de los aspectos medulares del proceso educativo consiste en evaluar el desempeño profesional de los profesores en el aula, con el propósito de identificar estrategias a seguir para mejorar la práctica docente de los diferentes niveles académicos que lo conforman.

En ese tenor, la Universidad de Colima (en adelante U. de C.) inició la evaluación de sus maestros a partir de la opinión de los estudiantes en 1998, mediante el uso de cédulas impresas que respondían los estudiantes de forma grupal, realizándose un ajuste al mecanismo de evaluación, mismo que prevalece desde 2001. Los resultados de esta evaluación se incorporaron a los que daban pie al otorgamiento de estímulos a la productividad académica de los profesores, conforme al programa federal surgido en 1990.

Cabe destacar que en este documento solamente se hará referencia al instrumento que permite valorar a los profesores desde la opinión de los alumnos.

A diez años de la puesta en marcha del actual instrumento de evaluación docente, la U. de C., a través de la Coordinación General de Docencia (CGD) realiza un ejercicio de actualización del proceso de evaluación del profesorado buscando evaluar las actividades que coadyuven a la mejora de la práctica docente y a la incorporación de las orientaciones metodológicas y el perfil docente del nuevo modelo educativo, así como procurando adaptar los mecanismos de evaluación a las necesidades de aquellos programas educativos que aplican enfoques centrados en el estudiante (ABP, competencias, estudio de casos, entre otros).

Para realizar la actualización del mecanismo de evaluación docente, la CGD organizó un grupo conformado por personal de dicha dependencia, de las direcciones de los niveles medio superior y superior, las facultades de psicología, enfermería, trabajo social, medicina, arquitectura y el Instituto Universitario de Bellas Artes (IUBA). La incorporación de dichos planteles fue en respuesta a la necesidad sentida de que el instrumento utilizado hasta ahora no responde a las particularidades de sus procesos de formación.

El Posgrado no fue considerado en la propuesta por tener un sistema independiente que ha sido revisado en fecha reciente.

El grupo de trabajo sesionó en más de 20 ocasiones durante el periodo octubre de 2010- junio de 2011, derivándose una propuesta técnica titulada “*Evaluación de competencias docentes desde la opinión de los estudiantes*”, mismo que a continuación se presenta y que se subdivide en tres temas: evaluación docente, evaluación del desempeño docente en la U. de C. y sistema de evaluación de competencias docentes desde la opinión de los estudiantes.

1. Sobre evaluación docente

Existe consenso en la idea de que el fracaso o el éxito académico de una Institución de Educación Superior (IES) dependen en gran medida de la calidad del desempeño de sus docentes. Se podrán perfeccionar los planes de estudio, tener excelentes instalaciones y adecuados medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no se elevará la calidad de la educación.

En el proceso de mejorar el desempeño docente, la evaluación juega un papel fundamental en primer lugar para caracterizarlo y a partir de esto, buscar estrategias de mejora.

Según Laffitte (1991) el propósito de la evaluación docente cobra sentido cuando camina hacia la profesionalización, que se entiende como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social. Por lo tanto, la evaluación docente es un medio a través del cual se busca elevar la calidad académica de los profesores inmersos en el proceso de enseñanza-aprendizaje que directa e indirectamente repercuten en la escuela o facultad y la IES a la que pertenecen.

Elizalde y Reyes (2008) afirman que el contexto de las instituciones, la influencia de las políticas, el diseño y la planeación, la puesta en marcha del programa y la comunicación de los resultados, son elementos clave para evaluar. Se tienen que involucrar a todos los que tienen que ver con el proceso de evaluación: los administradores de alto nivel responsables de operar los sistemas de evaluación, los docentes y estudiantes, con el fin de favorecer buenas prácticas de evaluación

Saber para qué se evalúa, a quién le interesa y a quién sirve la evaluación ayudará a la comprensión del fenómeno evaluativo y permitirá entender que no es posible explicar los resultados obtenidos atendiendo sólo a las características intrínsecas del objeto de evaluación. Una evaluación construida e interpretada sólo desde el objeto de la evaluación además de ser totalmente errónea, constituye una aberración de lamentables consecuencias para el mejoramiento educativo y por ende para el desarrollo de nuestros pueblos (Rizo, 2004).

Para articular una propuesta de evaluación docente es importante considerar dos

elementos esenciales (Rizo, 2004):

- Entender que el desempeño profesoral debe asumirse en un contexto que supera las características intrínsecas del profesor. La docencia se mejora desde el trabajo del profesor, invita a entender las dinámicas institucionales que generan las condiciones necesarias para ejercer una docencia de calidad y determina la implementación de estrategias que posibilitan su cualificación.
- Fortalecer los procesos de triangulación. La utilización de diferentes fuentes, perspectivas y vías de indagación y análisis que permita una mirada más integral al trabajo profesoral.

Los estudiantes son una rica fuente de información utilizable en la evaluación continua de cualquier institución educativa. Los datos aportados por ellos permiten inferir características importantes del funcionamiento de la institución de la que ellos mismos forman parte y determinar la medida en la que se alcanzan los fines preestablecidos (Rojas y Cortés, 2002).

1.1. Modelos y tipos de evaluación docente

De acuerdo con Valenzuela (2008) entre las diversas formas en que el desempeño de un profesor pueda observarse y registrarse, destacan las siguientes modalidades:

- *Autoevaluación de los profesores.* Consiste en que los profesores hagan juicios sobre su propia enseñanza, mediante auto-informes, videograbaciones de su desempeño docente y reflexiones al respecto.
- *Observación en el salón de clase.* Consiste en observar al docente en el aula mientras imparte su asignatura.
- *Entrevista a profesores.* Consiste en realizar preguntas al docente sobre la materia que imparte y observar la forma en la que la imparte en un escenario diseñado *ad hoc*.
- *Desempeño académico de los estudiantes.* Consiste en evaluar al profesor en términos de la evaluación del desempeño académico de los estudiantes.
- *Portafolios.* Consiste en integrar diversos datos y documentos que permitan evaluar, más que los productos de la enseñanza, sus procesos.
- *Encuesta de opinión de alumnos.* Consiste en solicitar a un grupo de estudiantes que evalúen el desempeño de su profesor.

Se reconocen los tipos de evaluación docente y las técnicas e instrumentos para evaluar al profesor con una visión integral (estudiantes, docentes y administrativos) centrada en la práctica educativa y no solamente áulica. La puesta en marcha de un sistema de evaluación del profesorado no debe suponer la aplicación de una serie de pruebas llevadas a cabo puntualmente, sino realización de un proceso continuo y sistemático que implica:

- 1) Determinar el modelo de profesor requerido.
- 2) Establecer criterios básicos del proceso evaluativo (negociación previa, operatividad de la estrategia evaluativa y contenido del perfil docente).

1.2. Evaluación docente en IES nacionales

En México, la preocupación por iniciar procesos de evaluación de la docencia surge en algunas universidades privadas desde hace más de tres décadas. En el caso de las universidades públicas, aunque se sabe de algunos casos aislados desde esa misma época, 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.

Rueda, Elizalde y Torquemada (2003) a partir del análisis de los procesos de evaluación de la docencia de seis universidades públicas: la Nacional Autónoma de México (UNAM), la Autónoma Metropolitana (UAM), la Autónoma de Querétaro (UAQ), la Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), la Autónoma de Baja California (UABC) y la Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), presentan la siguiente caracterización:

- En la mayoría de las IES la evaluación de los docentes solo es considerada para el acceso a los programas de compensación salarial.
- En algunas universidades, sobre todo de nueva creación, se utiliza la evaluación docente como parte de los procedimientos de ingreso del personal.

- Se privilegia la investigación antes que la docencia.
- Las IES no cuentan con dependencias o centros de operación definidos en los organigramas oficiales para el tema de la evaluación docente-
- En las universidades con amplia matrícula se delega en las escuelas y facultades el diseño y aplicación de la evaluación docente.
- Predomina la evaluación docente desde la opinión de los estudiantes. En algunas IES complementan la evaluación con cuestionarios aplicados al jefe inmediato y con autoevaluación del profesor.

Con el objetivo de establecer un marco de referencia sobre la evaluación docente en otras instituciones de educación superior, se realizó la revisión del sistema utilizado por 12 universidades nacionales y cuatro extranjeras. Cada una de ellas destaca la imperiosa necesidad de evaluar con la participación de los actores principales en el proceso de enseñanza aprendizaje (los alumnos) de manera objetiva, permanente y sistemática el desempeño del profesorado para mejorar y retroalimentar la práctica docente.

Al respecto, las universidades aplican al final del módulo, unidad de aprendizaje o curso, un instrumento (por lo general cuestionario) *online* para recabar la opinión de los estudiantes y evaluar la actividad del profesor en el curso recientemente impartido, los resultados sirven para reconocer e incentivar lo que se hace bien y, sobre todo, para establecer planes de mejora continua para atenuar o eliminar las malas prácticas.

Así mismo, algunas IES también utilizan los resultados de evaluación docente para tomar decisiones informadas y apoyar los programas de formación y capacitación docente a partir de las deficiencias observadas en series históricas de la evaluación generadas en la institución.

A continuación, se presentan las características más importantes que toman en cuenta las IES revisadas al realizar la evaluación del desempeño docente (cuadro 1).

Diez de las 16 instituciones cuyos procesos de evaluación se revisaron usan la opinión de los estudiantes como criterio único y las restantes a directivos y la autoevaluación docente. En el caso de las cuatro universidades extranjeras: La Universidad Internacional de las Américas (UIA) de Costa Rica, así como las Universidades de Chile y la Frontera (UFRO) en Chile, emplean el punto de vista de los

estudiantes, mientras que la Universidad de Zaragoza (UNIZAR), España, combina la valoración de alumnos y profesores.

Cuadro 1.

Evaluación en línea de docente en algunas IES mexicanas y extranjeras

| IES | QUIÉN EVALÚA | USO DE LOS RESULTADOS | | |
|----------------------------------|--|-------------------------------|---------------------------------------|----------------|
| | | Incentivos y/o reconocimiento | Contratación, permanencia o promoción | Mejora docente |
| UABC | Estudiantes | | X | X |
| UNAM | Estudiantes | | | X |
| UAA | Alumnos (50%) Jefe de departamento (30%) Evaluación del Decano (20%) | | | X |
| UABCS | Estudiantes | | | X |
| UACJ | Estudiantes | X | | X |
| UAQ | Estudiantes Profesores (autoevaluación) | | | X |
| UADY | Estudiantes Coordinadores Profesores (autoevaluación) | | | X |
| UTTECAM (Tecamachalco) | Estudiantes | | | X |
| UV | Estudiantes | X | | X |
| UGTO | Estudiantes Profesores (autoevaluación) Coordinadores | | | X |
| UDG | Estudiantes | X | | X |
| ITESO | Estudiantes | | | X |
| UIA | Estudiantes | | | X |
| UCHILE | Estudiantes | X | | |
| UFRO | Estudiantes | | | X |
| UNIZAR | Estudiantes Profesores | X | | X |
| REASULTADOS | | 5 (31.25%) | 1(6.25%) | 15 (93.75%) |

Fuente: Elaboración propia con base en la revisión de los sitios electrónicos de las instituciones.

Como se puede observar la mayoría de las IES centran la evaluación docente en los resultados que se obtienen de encuestas de opinión aplicadas a estudiantes, lo que privilegia, esta perspectiva al juzgar el desempeño en las tareas asociadas directamente a la docencia frente a grupo.

Según Rizo (2004) este modelo evaluativo ha hecho crisis en las instituciones y

como resultado la evaluación del profesor universitario aparece con unos niveles de descrédito que impiden utilizar todo su potencial transformador. La *desacreditación* emerge principalmente desde las dos fuentes comprometidas

- Por la vía de los estudiantes: ellos consideran que se debe evaluar para mejorar la calidad de sus profesores y no entienden cómo, a pesar de calificar mal a un profesor este vuelve a dictarles clase en los próximos semestres y peor aún con las mismas fallas que ellos habían evidenciado. Para los estudiantes es imperativa la ecuación: “profesor mal evaluado, profesor retirado”. Si ello no se da, la evaluación no es útil y por tanto los cuestionarios no sirven para nada y terminan por contestarlos sin mayor responsabilidad.
- Por la vía profesoral: no se entiende cómo puede ser posible que la institución los ponga ‘contra al paredón’ frente a unos estudiantes cuyos elementos de análisis son por lo menos cuestionables y que la mayoría de las veces responden los cuestionarios acorde con la forma como les esté yendo en las calificaciones del curso. Entonces, suele suceder que el profesor no evalúa mal a los estudiantes para que éstos no lo evalúen mal, lo que representa un peligro que se cierne sobre la educación en este modelo evaluativo.

Esto no indica que los estudiantes no son una fuente de información válida para la evaluación de los profesores. Es importante lo que los estudiantes expresen, pero es necesario establecer el sentido de la evaluación. Determinar que no se puede lograr una mejora en el desempeño docente y por ende en la calidad educativa de la institución, sin tomar en cuenta a los demás sujetos que intervienen en el proceso.

England y Cols. (1996 en Zambrano et. al, s. f., p.2) mencionan tres usos de las evaluaciones de los alumnos:

- a) Obtención de información para que los estudiantes elijan sus cursos y profesores;
- b) mejoramiento de la docencia; y,
- c) evaluación de la enseñanza para la toma de decisiones sobre el personal docente, como el incremento salarial, o los incentivos o estímulos.

2. Evaluación del desempeño docente en la U. de C.

2.1. Evaluación docente institucional

Para la U.de C. 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; por su naturaleza, constituye una herramienta que proporciona información útil para adecuar las estrategias institucionales de capacitación y desarrollo de competencias de los profesores.

La dependencia responsable de dirigir dicha evaluación es la CGD, que contempla dentro de sus acciones incentivar la mejora de la práctica docente y productividad de sus profesores, en función de su desempeño y dedicación, con base en el programa federal de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. De manera adicional, a nivel institucional anualmente se premia a *los mejores docentes* de los niveles medio superior y licenciatura, con base en los resultados de la encuesta de opinión de los estudiantes, recogida semestralmente de forma electrónica.

Dicho instrumento queda a disposición de los estudiantes para que con su participación responsable y honesta, valoren el desempeño de sus profesores y contribuyan de esta manera a la mejora continua de su educación universitaria. Sin embargo, se conoce poco sobre los resultados arrojados por este mecanismo desde su implementación en 2001, motivo por el cual se realizó un análisis de tres de sus principales componentes: evolución de los resultados de la evaluación docente, instrumento y software utilizado.

2.1.1 Resultados de la evaluación al desempeño docente

Para analizar el desempeño docente de los profesores de tiempo completo (PTC) en la U.de C. se realizó un proyecto de investigación que tomó como base los resultados obtenidos por los PTC mediante la “cédula de evaluación de la calidad docente” que se aplica a los alumnos al final de la segunda evaluación parcial de cada semestre. El instrumento permite a los estudiantes evaluar el desempeño frente a grupo de los profesores de tiempo completo y por horas en las dimensiones de competencia docente, idoneidad y objetividad de la evaluación, atención y dedicación hacia el alumno, planificación-programación, grado de participación del alumnado en clase fomentado por el profesor, logro de objetivos y metas y percepción global del

desempeño docente. A pesar de que los resultados disponibles comprenden al profesorado de diferentes tipos de contratación, el análisis estuvo centrado en los profesores de tiempo completo. A continuación se muestran los ítems que se evalúan en cada dimensión:

Cuadro 2
DIMENSIONES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE,
CON BASE EN EL INSTRUMENTO VIGENTE DESDE 2001

| |
|--|
| Competencia docente |
| Sus clases están bien preparadas |
| Explica con claridad |
| Responde de manera clara y precisa las preguntas que le hacen |
| Promueve la vinculación de los nuevos contenidos con lo visto anteriormente |
| Usa distintos medios o recursos en su clases para apoyar tu aprendizaje |
| Impulsa el trabajo grupal y realiza actividades complementarias a los temas |
| Idoneidad y objetividad de la evaluación |
| Puedes comentar tu examen o trabajos con el profesor y está dispuesto a corregir errores y aclarar dudas |
| Verifica qué tanto hemos comprendido al término de cada clase |
| El examen y otros instrumentos de evaluación aplicados verifican que aprendí bastante en esta materia |
| Atención y dedicación hacia el alumno |
| Inicia y termina sus clases puntualmente |
| Proporciona atención individual a los alumnos que se la solicitan |
| Asiste a clases normalmente |
| Planificación-programación del profesor |
| Al comienzo del curso entrega el programa de la materia, un cronograma, y da a conocer la forma de evaluar |
| Al momento de esta evaluación ha cumplido con el desarrollo del programa |
| Lleva un orden en la exposición de sus temas |
| Grado de participación del alumno en clase fomentado o aceptado por el profesor |
| Fomenta el diálogo, la reflexión y el debate sobre los temas tratados en clase |
| Consigue que sus alumnos participen en la elaboración y exposición de sus temas |
| Logra que sus alumnos estén interesados en la clase y hagan preguntas |
| Logro de objetivos y metas |
| He aprendido bastante de los temas revisados hasta este momento |
| Percepción global del desempeño docente |
| Es un buen profesor |

Fuente: Elaboración propia con base en el instrumento electrónico que responden los estudiantes en el sistema.

El estudio abarcó el periodo 2001- 2007 y contó con el financiamiento del Fondo “Ramón Álvarez-Buylla de Aldana” (FRABA), bajo la responsabilidad de la Dra. Martha Alicia Magaña Echeverría, quien fungía como responsable del proceso de evaluación y

contó con la participación de alumnos prestadores de servicio social constitucional y práctica.

En un principio, las cédulas de evaluación eran enviadas a la CGD y a partir del 2005 la aplicación de encuestas se realizó en línea, lo que facilitó que participara un número cada vez mayor de estudiantes evaluando a sus profesores, llegando a cubrirse más de 90% de la matrícula.

La metodología utilizada para el tratamiento y análisis de la información fue la propuesta en 2000 por ANUIES para este fin. Al respecto, se elaboró un formato para registrar los resultados obtenidos por cada profesor y a su vez, otro para registrar las calificaciones obtenidas por todos los PTC de cada unidad académica. Se identificaron fortalezas y áreas de oportunidad que debían ser atendidas mediante estrategias de capacitación didáctico pedagógica a incluir incluidas en un programa de formación docente de la institución.

Los resultados de la evaluación del periodo 2005-2007 mostraron que las dimensiones del desempeño docente con mayor necesidad de atención eran:

- Grado de participación del alumno fomentado por el profesor.
- Competencia docente.
- Idoneidad y objetividad de la evaluación.

Sin embargo, es necesario considerar otras dimensiones donde también hay profesores con puntuaciones bajas:

- Atención y dedicación hacia el alumno.
- Planificación-programación del profesor.

El proyecto permitió identificar áreas de oportunidad a nivel institucional y podría ser punto de partida para orientar la oferta de capacitación del profesorado a través del Programa de Formación Docente de la institución, en el supuesto de que los resultados se mantienen más o menos constantes, aun cuando a lo largo de los últimos años ha habido diversas acciones de formación. Sería muy útil realizar un comparativo de los resultados de 2007 con los que habrán de obtener en 2011.

2.1.2. Análisis del instrumento actual de evaluación docente

Se realizó una revisión general del instrumento actual de evaluación docente conformado por 20 ítems¹, destacando que el 89% de los mismos tiene una concepción funcionalista de la docencia y el 11% un enfoque del profesional reflexivo Zambrano et al, s. f., p.2. También se podría considerar que el instrumento valora en mayor medida algunos procesos asociados a la administración de la enseñanza.

Con relación a la aplicación del instrumento de evaluación docente, se observa que no existe una forma o procedimiento único para su aplicación en los planteles. Algunos directivos desconocen las claves de acceso, hay registros erróneos de profesores y de asignación de materias en el Sistema de Control Escolar de la Universidad de Colima (SICEUC), los equipos de cómputo no funcionan adecuadamente en algunas escuelas, el proceso lo realiza el encargado de cómputo y no un responsable que proporcione orden y seguimiento durante la realización de dicha actividad, hay poco o nulo seguimiento y retroalimentación a los resultados alcanzados tanto de forma individual como general en la mayoría de los planteles de la institución.

Por su parte, entre las propuestas o recomendaciones para la mejora del instrumento de evaluación docente, destacan las siguientes:

- El instrumento de evaluación vigente no está orientado a destacar los avances y logros en la instrumentación de estrategias centradas en el aprendizaje, motivo por el cual debe elaborarse una nueva herramienta.
- Los ítems a considerar en el instrumento deben corresponder a los objetivos del mismo, cuidando su funcionalidad.
- Revisar cada uno de los ítems para determinar si es pertinente incluirlos en el nuevo instrumento de evaluación. La cantidad de ítems puede ser igual o menor.
- Se recomienda programar un periodo fijo para la evaluación docente y en el caso de facultades que trabajen de manera modular o por unidades de aprendizaje, se les permita tener acceso al sistema para que una vez que terminen la unidad de aprendizaje evalúen al docente. Lo que implica que exista mayor flexibilidad en

¹ En la revisión general se consideraron las reflexiones de Jonás Larios Deniz, PTC de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima, resultado de su trabajo de tesis Doctoral.

las fechas programadas para evaluar a los docentes de acuerdo con la necesidad curricular de los planteles.

- El instrumento a diseñar debería considerar competencias genéricas y ver si es posible incluir algunas específicas, de acuerdo al área de conocimiento y/o nivel educativo.
- La evaluación del profesorado debe estar orientada a mejorar la práctica docente, para ello se deben utilizar los resultados y a partir de ellos, elaborar un plan de acción.

2.1.3. Experiencias de evaluación docente en los planteles de nivel superior

Este ejercicio de análisis de la evaluación docente en planteles del nivel superior se elaboró con el propósito de identificar la forma en cómo dichas instancias llevan a cabo el proceso actual de evaluación docente y de qué manera lo adecuan a las necesidades de sus programas educativos. En lo general existen diferentes características de los programas educativos en los que se realiza la evaluación docente:

El instrumento se aplica en programas que requieren la apertura del sistema en periodos previamente establecidos para realizar la evaluación docente; en programas educativos con enfoques de aprendizaje centrados en el alumno (ABP, competencias, casos, proyectos, entre otros), se ha argumentado la necesidad de la apertura continua del sistema y de nuevos ítems acordes con las características de la docencia que se pretende impulsar en el nuevo modelo educativo. También hay planteles que registran problemas técnicos por el número de alumnos que tienen o por la forma en que los grupos están organizados en sub-grupos para una misma asignatura con diferentes profesores a cargo.

Varios planteles que han elaborado propuestas específicas para la evaluación docente, entre ellos la Facultad de Arquitectura y Diseño (FAyD) y la de Psicología.

En la FAyD se elaboraron cuatro instrumentos de evaluación de la práctica docente con un enfoque centrado en los estudiantes, conforme a lo establecido en el plan de estudios A301 de la carrera de Arquitectura, que opera desde 2007. Se espera que el profesor enseñe a aprender a los estudiantes, lo cual implica una práctica docente distinta a la tradicional. En este caso la evaluación por alumnos se realiza al término de cada unidad de aprendizaje, que se trabaja en cursos intensivos de 2, 3 o 4 semanas. Este instrumento se complementa con la autoevaluación y la evaluación por

pares académicos. En la primera se obtienen datos acerca de cómo se conciben los docentes al impartir las unidades de aprendizaje y en la segunda, la opinión de los pares académicos que comparten unidad de aprendizaje o bien, participan en la misma academia. Finalmente, al término del semestre se realiza la evaluación de por parte del personal directivo que incluye al jefe de carrera, al coordinador de tutorías y al coordinador académico, con preguntas relacionadas con el cumplimiento de aspectos de organización docente y otros propiamente académicos. El objetivo de la evaluación es identificar las necesidades de los profesores en su quehacer docente y mejorar la formación de los estudiantes a través de la capacitación de sus profesores en aspectos de didáctica y en actividades de academias docentes donde se analicen los contenidos a trabajar en los diversos semestres.

En la Facultad de Psicología cuentan con un instrumento para evaluar a los tutores del Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), el cual está integrado por treinta y un ítems, agrupados en función de la etapa de la acción tutorial: apertura, desarrollo, cierre y evaluación.

Entre los planteles que presentan problemas en la aplicación del sistema de evaluación docente está el Instituto Universitario de Bellas Artes (IUBA), donde se considera únicamente un trámite administrativo lo que no ha permitido la retroalimentación de resultados hacia los profesores, porque en muchos de los casos los docentes no son evaluados por sus estudiantes que reciben instrucción personalizada por parte de varios docentes en una misma asignatura, en la que aparece únicamente un profesor registrado.

Tanto en el IUBA como en la Facultad de Ciencias se enfrentan problemas técnicos, pues la mayoría de los grupos evaluados tienen cinco o menos estudiantes, y el sistema fue programado para invalidar este resultado para ser considerados en el reconocimiento al mejor docente por grupo y carrera.

2.1.4. Sistema o software alimentador de evaluación docente

Para hacer más sencillo y ágil el proceso de evaluación se diseñó el software de evaluación del desempeño docente por estudiantes fue creado y desarrollado por el Centro Nacional de Edición Digital y Desarrollo de Tecnologías de Información (CENEDIC) de la U. de C.

El objetivo del sistema de evaluación es identificar las fortalezas y debilidades de los docentes en el trabajo formativo con estudiantes y constituye una herramienta que proporciona información útil para adecuar las estrategias institucionales de capacitación y desarrollo de competencias de los profesores.

No obstante que el sistema de evaluación docente permite evaluar a los profesores sin complicaciones de mayor rigor, se advierte que presenta algunas deficiencias técnicas y operativas que requieren de ajustes, ya que el último se realizó en 2005, con la finalidad de generar una estrategia eficiente de manejo y obtención de información para las diferentes dependencias o programas de la institución.

Entre los aspectos que requieren mayor atención operativa están:

- la apertura continua del sistema,
- la retroalimentación de los resultados en los planteles,
- la incorporación de docentes que imparten clases en subgrupos, por unidades de aprendizaje o talleres tutoriales vinculados a programas educativos con enfoques centrados en el aprendizaje.

Entre las propuestas técnicas de mejora al sistema de evaluación docente, destacan las siguientes:

- Carencia de un buscador en el menú de opciones: su incorporación ayudaría a localizar con mayor eficiencia y rapidez a los profesores, debido a que en algunos casos imparten clases en diferentes planteles.

■ Activación del sistema
 ■ Cuentas de usuarios
 ■ Mejor maestro por programa
 ■ Mejor maestro por escuela y por grupo AGO 2008-ENE 2009
 ■ Mejor maestro por escuela y por grupo ENE 2009-JUN 2009
 ■ Mejor maestro por escuela y por grupo AGO 2009-ENE 2010
 ■ Mejor maestro por escuela y por grupo FEB 2010-JUL 2010
 ■ Mejor maestro por escuela y por grupo AGO 2010-ENE 2011
 ■ Estadísticas

Selecciona el periodo: AGO-2010/ENE-2011
 Selecciona la escuela:
 ó selecciona la delegación:
 Ver estadísticas

Buscador de Prof.

- Revisar los nombres de los programas por plantel, evitando que exista repetición y hacer una diferenciación entre los ya existentes con los de nueva creación.

Mejor maestro del año por programa
Mejor maestro del año por programa - BACHILLERATO TECNICO NO. 2
 incluye el promedio obtenido por los profesores que fueron evaluados en los dos semestres correspondientes al año 2010 (semestre AGO-2010/ENE-2011 y FEB-2010/JUL-2010)
 Para el programa [dropdown menu]

Simbología
 **Programas existentes
 *Programas nueva creación

- BACHILLERATO GENERAL Nueva Creación
- BACHILLERATO GENERAL
- BACHILLERATO TECNICO ANALISTA PROGRAMADOR
- BACHILLERATO TECNICO EN COMPUTACION
- BACHILLERATO TECNICO EN COMPUTACION *****
- BACHILLERATO TECNICO EN ELECTRONICA
- BACHILLERATO TECNICO EN TRONCO COMUN

Si se implementa el uso de simbolos poner su significado, para evitar alguna confusión.

- Incorporar una estrategia para que el sistema informe cuando un plantel no evalué un programa o a un profesor, de esta forma se evitarían problemas al asignar el reconocimiento al mejor docente.

- Datos de la cuenta de usuario
- Cambiar periodo de evaluación
- Profesores evaluados (NOTA: este reporte puede demorar)

Profesores evaluados - Programa
 Ciclo escolar AGO-2010/ENE-2011

seleccione [dropdown menu] [Ver]

- En el caso de mejor maestro por plantel y por programa (por año) ayudaría, si el sistema muestra en cada plantel los diferentes programas y dentro de éstos los grupos, esto reduciría el tiempo implementado para identificar a qué programa corresponde cada grupo.

FACULTAD DE INGENIERIA ELECTROMECHANICA
Ciclo escolar AGO-2010/ENE-2011

Selecciona el programa

INGENIERO EN MECATRONICA
INGENIERO(A) EN COMUNICACIONES Y ELECTRONICA
INGENIERO(A) MECANICO ELECTRICISTA

INGENIERÍA MECATRÓNICA (1A)

| Profesor | Semestre AGO-2010/ENE-2011 | | Promedio |
|--------------------------------------|----------------------------|--------------|----------------|
| | Alumnos | calificación | |
| PEREZ GONZALEZ MARCO ANTONIO | 26 | 95.6538 | 95.6538 |
| MADRIGAL AMBRIZ EDUARDO | 26 | 95.4615 | 95.4615 |
| MARTINEZ BRAVO JOSE EDUARDO | 25 | 92.1600 | 92.1600 |
| DE LOS SANTOS HERNANDEZ ROSA CLAUDIA | 26 | 91.4615 | 91.4615 |
| ALONSO AVILA JEPTTE NEFTALI | 26 | 73.7308 | 73.7308 |

INGENIERÍA EN MECATRÓNICA (1B)

| Profesor | Semestre AGO-2010/ENE-2011 | | Promedio |
|---------------------------------|----------------------------|--------------|----------------|
| | Alumnos | calificación | |
| MARTINEZ VENEGAS RAUL | 15 | 90.3333 | 90.3333 |
| VELAZQUEZ CHAVEZ LUIS JAVIER | 15 | 87.7333 | 87.7333 |
| RIOS CORTEZ FELIPE DE JESUS | 15 | 86.2667 | 86.2667 |
| CORONADO CARREON HUGO MARCELINO | 15 | 78.9333 | 78.9333 |
| NAVARRO GUTIERREZ HENRRY RAUL | 15 | 60.8667 | 60.8667 |

- En las páginas que visualizan los estudiantes, es necesario integrar un apartado con dos actividades: la primera que permita cancelar o bloquear la evaluación de un profesor cuando éste no le impartió clases y la segunda que permita corregir o calificar nuevamente a un docente. Estas funciones las activaría el coordinador o responsable de la evaluación docente en el plantel, además ayudaría en el caso de alumnos exentos en la materia de inglés permitiéndoles continuar con la revisión del resto de sus profesores y no hacer una evaluación que no les corresponda. En el caso de que un alumno se equivoque al contestar el instrumento, podrá repetir la evaluación, lo que mejoraría la confiabilidad de los resultados.

Maestros a evaluar

| Maestro | Materia | |
|---------------------------------|------------------------------------|----------|
| RUIZ CALLEJA JOSE MANUEL | FORMACION DE PROFESORES | Evaluado |
| MONTES DE OCA MEJIA FRANCISCO | SEMINARIO DE INVESTIGACION I | Evaluado |
| PEÑA VARGAS CARMEN SILVIA | SEMINARIO DE EVALUACION CURRICULAR | Evaluado |
| LARIOS DENIZ JONAS | ADMINISTRACION EDUCATIVA | Evaluado |
| URISTA GUTIERREZ XOCHITL LORENA | LABORATORIO DE DIDACTICA | Evaluado |
| BENAVIDES SANCHEZ LUIS DANIEL | INGLES VII | Evaluado |

Cancelar evaluación del profesor

USUARIO:

CONTRASEÑA:

- Colocar en la cédula de evaluación de los profesores, el total de alumnos a los cuales les imparte clase, el porcentaje y de quienes lo evaluaron.

19.- El examen y otros instrumentos de evaluación aplicados verifican que aprendí en esta materia.

20.- Es un(a) buen(a) profesor(a).

Ponderación máxima por ítem evaluado: 50 puntos
Ponderación máxima del resultado de la evaluación: 100 puntos
Resultado de la evaluación: 95.12 puntos

Con los pequeños cambios propuestos el sistema puede mejorar significativamente.

2.2. Nuevo modelo educativo de la U. de C.

La U. de C. busca consolidarse como una institución reconocida por su calidad, pertinencia y responsabilidad social. Para ello presenta el proyecto Visión 2030: Ejes para el desarrollo institucional y el Plan Institucional de Desarrollo 2010-2013. Dicho proyecto plantea como uno de los ejes al nuevo modelo educativo, que se genera como guía para la planeación y el desarrollo de la docencia, en permanente interacción con la investigación y la extensión. Su contenido refleja una perspectiva de lo que debe implicar la nueva práctica docente, un perfil de los profesores adecuado a una mayor flexibilidad y adaptado a su rol en el salón de clases como facilitador y guía del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El modelo educativo institucional se caracteriza por cuatro principios básicos:

- *Enfoque humanista.* Orienta la formación al desarrollo integral, lo que permite que el estudiante fortalezca su identidad personal y social.

- *Perspectiva formativa innovadora centrada en el aprendizaje.* Conjunto de elementos que orientan el currículo, la docencia y el aprendizaje, entre los que destacan: incorporación de tendencias actuales en el campo de formación universitaria, orientación hacia el desempeño idóneo en diversos contextos, docente como mediador, articulación de las áreas de conocimiento e integración de estrategias de apoyo a estudiantes.
- Flexibilidad. Principio relacional e integrador que permite: ampliación de las alternativas de formación, reordenamiento de las estructuras académico-administrativas, fortalecimiento de mecanismos de cooperación, colaboración e intercambio interinstitucional, entre otros.
- Gestión educativa moderna. Procesos coherentes y de toma de decisiones colegiadas.

2.2.1. Perfil docente del modelo educativo institucional

El perfil docente que se plantea en el documento *Visión 2030. Ejes para el desarrollo institucional*, tiene la intención de fortalecer la actuación del profesor y facilitar los procesos de profesionalización de la docencia. Se considera al docente como experto en su disciplina y mediador en el encuentro del estudiante con el conocimiento.

El perfil se conforma de dos dimensiones: docencia e investigación. En la evaluación del desempeño del profesor desde la perspectiva del estudiante, se toma en cuenta como marco de referencia la dimensión docente.

Se retoman de dicho documento, los conceptos de competencia genérica y específica con la finalidad de precisar cuáles son las competencias básicas de un docente de la U. de C.

Las *competencias genéricas* describen los atributos mínimos de un docente con independencia de su formación específica, mientras que las competencias específicas son definidas como los atributos con los que deben contar los docentes vinculados al nivel educativo, a una disciplina y profesión y a las estrategias centradas en el aprendizaje que le confieren identidad y consistencia a un programa específico.

Las competencias específicas para el alumnado en el modelo educativo de la U. de C., se articulan alrededor de:

- *Competencias conceptuales*: que consisten en la comprensión y aplicación de los fundamentos teóricos de la profesión, lo que permite explicar y justificar enunciados y acciones, demostrar hipótesis, comprobar hechos, articular conceptos y sustentar conclusiones.
- *Competencias metodológicas*: concebidas como la capacidad para involucrarse en sistemas y procesos, la planeación de recursos, actividades y tiempos, propios del o los campos disciplinares que orientan la profesión e incluyen trabajar sistemáticamente, plantear y resolver problemas, formular proyectos, generar hipótesis, hacer generalizaciones y construir modelos.
- *Competencias técnicas*: permiten desempeñar las tareas requeridas y se caracterizan por poseer conocimientos especializados, relacionados con determinado ámbito profesional y las tareas acordes con su actividad laboral.
- *Competencias profesionales éticas*: abarcan fundamentalmente los modos de actuar e involucran los valores y principios de una profesión en un contexto social dado y se hacen patentes en las actitudes que orientan y conforman las acciones, primero del estudiante y posteriormente del profesionista. (U. de C., 2010: 50-51).

Estas competencias son obviamente también esperables en el profesorado. La valoración del desempeño de competencias docentes se concentrará en las denominadas competencias genéricas del rol del profesor en el contexto de la relación con el alumno de tal manera que, desde la perspectiva del alumno se pueda obtener una caracterización del dominio de competencias comunes que muestran los docentes durante el proceso educativo.

Si bien se pretende tener la perspectiva de los alumnos, es importante delimitar las competencias que ellos pueden identificar claramente para reducir en lo posible la subjetividad en las respuestas.

A continuación se muestra un cuadro con las competencias docentes que se sería deseable considerar en las propuestas de evaluación docente (Cuadro 3).

Cuadro 3.
Competencias de la dimensión docente, según el perfil para el nuevo modelo educativo

| Competencias de la dimensión docente | Forma de evaluación | Participantes en la evaluación |
|---|---------------------------------------|--------------------------------------|
| Desarrollar una concepción fundamentada de la educación. | Autoevaluación | Docente |
| | Entrevista | Coord. Académico o asesor pedagógico |
| Ejercer una crítica responsable y propositiva. | Autoevaluación | Docente |
| | Co-evaluación | Pares académicos |
| Contar con conocimientos sólidos y actualizados en los temas pertinentes a su labor. | Encuesta de opinión | Estudiantes |
| | Co-evaluación | Pares académicos |
| Planificar el proceso enseñanza-aprendizaje, equilibrando de manera flexible la libertad de cátedra con los elementos establecidos en el currículo y los requerimientos de los estudiantes. | Encuesta de opinión | Estudiantes |
| | Co-evaluación | |
| Realizar la adecuada conducción de los procesos de aprendizaje, actuando como facilitador, promotor de la autonomía estudiantil y del trabajo en equipo. | Entrevista | Coord. o asesor pedagógico |
| | Encuesta de opinión | Estudiantes |
| Conocer y comprender la cultura de los jóvenes, y a partir de ello ser capaz de actuar, de manera tolerante pero firme, como guía para promover la cooperación y la productiva convivencia en los espacios educativos y en el medio social. | Observación en el aula | Coord. o asesor pedagógico |
| | Auto-evaluación | Docente |
| Acompañar a los estudiantes en sus aprendizajes, a través de actividades de tutoría individual o en grupos y asesoría académica. | Encuesta de opinión | Estudiantes |
| Comunicarse efectivamente y de manera empática con las personas con las que interactúa. | Encuesta de opinión | Estudiantes |
| Desarrollar su habilidad comunicativa en un segundo idioma, tanto para su desempeño profesional, como en sus actividades cotidianas. | Auto-evaluación Certificación | Docente Agencia externa |
| Manejar las tecnologías de información y comunicación como herramienta cognitiva. | Encuesta de opinión Autoevaluación | Estudiantes Docente |
| Trabajar en equipos multi e interdisciplinarios, desde su área de especialización. | Co-evaluación | Pares académicos |
| Desarrollar un pensamiento reflexivo en relación con su práctica pedagógica. | Autoevaluación | Docente |

Fuente: "El perfil docente" para el nuevo modelo educativo, en Visión 2030 Ejes para el Desarrollo Institucional, pp. 52-53.

En el cuadro 4 aparecen tres columnas: competencias de la dimensión docente, tipo de evaluación y responsable a evaluar.

De las competencias genéricas que se describen, el 50% son susceptibles de evaluarse a través de una encuesta de opinión de los alumnos, el resto de las competencias se valoran a partir de la observación, la autoevaluación y la co-evaluación.

De las competencias que se identificaron como evaluables por los estudiantes, cinco son genéricas y una específica.

Cada competencia se puede ubicar en alguna de las diversas clasificaciones existentes. Entre otras, Elena Cano destaca las de Scriven, Angulo, Perrenoud y la de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España (ANECA) (Cfr. Cano, 2006: 31-38).

Cuadro 4. Competencias docentes evaluables a través de la opinión de los estudiantes

| Competencias docentes según el modelo educativo de la U. de C. | Categorías* | Componentes a considerar |
|---|---|---|
| Contar con conocimientos sólidos y actualizados en los temas pertinentes a su labor. | Profesionalidad | Actitud y actuación profesional. Conocimientos actualizados en su profesión Conducta profesional ética. |
| Planificar el proceso enseñanza-aprendizaje, equilibrando de manera flexible la libertad de cátedra con los elementos establecidos en el currículo y los requerimientos de los estudiantes. | Planeación y organización de la enseñanza | Elaborar/actualizar programa de curso, (temas, bibliografía) considerando el plan de estudios vigente. Seleccionar y utilizar recursos educativos acordes con las necesidades del grupo. |
| Realizar la adecuada conducción de los procesos de aprendizaje, actuando como facilitador, promotor de la autonomía estudiantil y del trabajo en equipo. | Planeación y organización de la enseñanza | Diagnosticar necesidades académicas de los estudiantes. Construir y ordenar secuencialmente objetivos y actividades de aprendizaje. Elaborar los instrumentos o mecanismos necesarios para evaluar adecuadamente de acuerdo con criterios basados en los objetivos. |
| Acompañar a los estudiantes en sus aprendizajes, a través de actividades de tutoría individual o en grupos y asesoría académica. | Destreza interpersonal | Asesorar a los estudiantes dentro y fuera del aula en relación con sus actividades académicas Retroalimentar las actividades de forma respetuosa promoviendo el desarrollo del auto-concepto y la adecuada interacción social. |
| Comunicarse efectivamente y de manera empática con las personas con las que interactúa. | Destreza de comunicación | Expresar sus ideas con claridad. Elaborar materiales escritos claros, coherentes y precisos. Explicar de forma coherente y lógica los temas del programa, de acuerdo al nivel de conocimientos de los estudiantes y su contexto. |
| Manejar las tecnologías de información y comunicación como herramienta cognitiva. | Destreza técnica | Seleccionar y aplicar las tecnologías de información y comunicación de acuerdo con las necesidades de los estudiantes y el programa de curso. Promover el uso de las tecnologías de información y comunicación para la realización de las actividades académicas |

*Retomando elementos de diversas clasificaciones de competencias docentes. Cfr. Cano, 2006: 31-38

Se busca en la U. de C. un docente que para todos los programas educativos y áreas: planifique el proceso de enseñanza-aprendizaje, realice una adecuada conducción del mismo, acompañe a los estudiantes a través de actividades de tutoría, se comunique de manera efectiva y utilice tecnologías de información para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes. Así como se requiere de manera específica del conocimiento sólido, amplio y actualizado en los temas pertinentes a su labor.

3. Propuesta técnica de evaluación de competencias docentes desde la opinión de los estudiantes

La propuesta técnica de evaluación docente consiste en articular un esquema integral que considere la creación un nuevo instrumento de evaluación de la práctica docente que tome como base las competencias docentes que se espera caractericen al profesorado en 2030, como una manera de promover su acercamiento a dicho perfil.

Tomar en cuenta los resultados de la evaluación para trabajar de manera continua en el desarrollo de las competencias mediante programas de formación, capacitación y actualización permitirá asimismo que los profesores en el ámbito institucional mejoren paulatinamente su desempeño.

Hace falta también la formulación de reglas claras para seleccionar a los maestros que obtengan el reconocimiento al mejor docente por grupo y por carrera, así como la generación de estrategias de soporte para retroalimentar al docente con los resultados alcanzados en cada periodo de evaluación y sensibilizar a los alumnos con respecto a la importancia de dicho proceso.

La propuesta de evaluación docente está contempla: objetivo, método, instrumento de evaluación, lineamientos generales, plan de mejora docente y estrategia de sensibilización.

3.1. Objetivos

Aunque se considera importante pensar en una evaluación integral y no sólo la evaluación a partir de la opinión de los alumnos, el alcance de la comisión se concentra en evaluar desde la perspectiva de los estudiantes, por lo que los objetivos específicos son:

- Identificar la presencia de las competencias docentes,
- Obtener información que pueda ser utilizada para mejorar la práctica docente a través de un plan de acción.

3.2 Metodología

Los elementos que componen la propuesta no solamente implican un nuevo instrumento de valoración de las competencias docentes, sino la inclusión de aspectos de soporte que cubren la planeación previa del proceso de evaluación como la

sensibilización para su realización, la elaboración de un plan de aplicación, marcar las responsabilidades, periodos y acciones a realizar, etc. A continuación se muestra un con los pasos a seguir en el proceso de evaluación docente.



La recepción y solicitud de cronogramas de evaluación docente son actividades incorporadas recientemente.

En la etapa final del proceso, lo sustancial es analizar los resultados de las evaluaciones para elaborar un reporte donde se incluya el diagnóstico, problemática y especialmente las acciones y estrategias a seguir para la mejora de la práctica docente en cada plantel.

3.3 Nuevo instrumento de evaluación

Se sugiere la elaboración de un instrumento de evaluación que rescate las competencias docentes desde la opinión de los estudiantes como mecanismo que se

ajuste en lo posible a la diversidad de modalidades educativas y a las condiciones académico-administrativas de nuestra institución, buscando a la vez resultados comparables entre ellas.

Las características particulares del nuevo instrumento responden de manera general a algunas de las competencias consideradas en el perfil del docente plasmado en el modelo educativo institucional, así como a las necesidades académicas de los planteles que tienen incorporados enfoques centrados en el alumno, y a la regulación de aspectos técnicos con relación al número de estudiantes por grupo y subgrupo que realizan la evaluación.

El instrumento se divide en tres apartados (Esquema 2), en el primero se describen datos de identificación: ciclo escolar, plantel, profesor y materia (módulo, unidad de aprendizaje, taller integrador, entre otros); en el segundo se incluyen los ítems que serían indicativos de la presencia de las diferentes competencias docentes susceptibles de ser evaluadas a partir de la opinión estudiantil (la relación competencia-ítem se aprecia en el cuadro 5) ; y en el tercero se incorpora la escala de valoración para juzgar la medida en que se concreta la habilidad evaluada.

Esquema 2. Instrumento de evaluación de competencias docentes

|  UNIVERSIDAD DE COLIMA <i>Instrumento de evaluación de competencias docentes desde la opinión de los estudiantes</i> | | | | | |
|---|----------------------|-------------------------|----------------|--------------|------------|
| Ciclo escolar: | | | | | |
| Plantel: | | | | | |
| Profesor/a: | | | | | |
| Materia: | | | | | |
| Señale si la materia es compartida con otro docente: SI () NO () | | | | | |
| Número de alumnos en el grupo: | | | | | |
| El profesor/a: | Escala de Valoración | | | | |
| | (4) Siem pre | (3) Genera lmente | (2) A veces | (1) Nunca | 0 No sé |
| 1. Al inicio del curso se informa con los estudiantes acerca de los conocimientos previos que tienen de la materia. | | | | | |
| 2. Explica los objetivos, contenidos y criterios de evaluación del curso al iniciar el semestre. | | | | | |
| 3. Crea un ambiente propicio para el aprendizaje. | | | | | |
| 4. Muestra dominio de la materia. | | | | | |
| 5. Vincula los nuevos conocimientos con lo visto anteriormente. | | | | | |
| 6. Explica o ejemplifica con claridad. | | | | | |
| 7. Fomenta el diálogo, la reflexión, la participación crítica propositiva y el trabajo en equipo de los estudiantes. | | | | | |
| 8. Promueve la aplicación de los conocimientos adquiridos. | | | | | |
| 9. Promueve el uso del inglés en las actividades del curso: bibliografía, lecturas, etc. | | | | | |
| 10. Utiliza diferentes estrategias didácticas para promover el aprendizaje (mesas redondas, panel, debate, exposición, estudio de casos, proyectos, entre otras). | | | | | |
| 11. Usa diversos recursos didácticos para el desarrollo del curso acordes a la estrategia de enseñanza. (pintarrón, proyector multimedia, videos, rotafolio, entre otros). | | | | | |
| 12. Promueve el uso de las TIC (correo electrónico, internet, software, entre otros). | | | | | |
| 13. Emplea diversas actividades e instrumentos para evaluar. | | | | | |
| 14. Retroalimenta los contenidos de la materia para que los estudiantes adquieran mayor dominio de los mismos. | | | | | |
| 15. Asesora de manera individual o grupal, de acuerdo con las necesidades que presentan los estudiantes. | | | | | |
| 16. Respeta a los estudiantes. | | | | | |
| 17. Al momento de esta evaluación ha cumplido con los objetivos del curso. | | | | | |
| 18. Recomendaría a este profesor(a) para que continúe impartiendo esta materia. | | | | | |
| 19. Me gustaría llevar otro curso con este profesor/a. | | | | | |

Comentarios o sugerencias con relación al desempeño del profesor/a:

Nota: Los ítems 1,18 y 19 se contestan con **Si o No**.

| Cuadro 5. Competencias genéricas del docente evaluables a través de la opinión de los estudiantes e ítems respectivos | |
|---|------------------------|
| Competencias de la dimensión docente | Ítems |
| Contar con conocimientos sólidos y actualizados en los temas pertinentes a su labor. | 4,6,18,19 |
| Planificar el proceso enseñanza-aprendizaje, equilibrando de manera flexible la libertad de cátedra con los elementos establecidos en el currículo y los requerimientos de los estudiantes. | 1,2, 5,9,10,11,13,17 |
| Realizar la adecuada conducción de los procesos de aprendizaje, actuando como facilitador, promotor de la autonomía estudiantil y del trabajo en equipo. | 5,6,7,8,10,11,14,18,19 |
| Acompañar a los estudiantes en sus aprendizajes, a través de actividades de tutoría individual o en grupos y asesoría académica. | 1, 14,15 |
| Comunicarse efectivamente y de manera empática con las personas con las que interactúa. | 1, 3,7,16 |
| Manejar las tecnologías de información y comunicación como herramienta cognitiva. | 12 |

3.4. Lineamientos generales de evaluación docente

3.4.1. Objetivo:

La evaluación del desempeño docente tiene como objetivo contribuir a la mejora de la calidad de la docencia en la U. de C., a través de:

1. Identificar las fortalezas y áreas de oportunidad de las actividades docentes.
2. Estimular la dedicación y el esfuerzo individual a través del reconocimiento a los docentes con los puntajes más altos.
3. Retroalimentar a los profesores y directivos sobre el desempeño de la planta docente, de modo que se identifiquen las fortalezas y debilidades en la docencia.
4. Utilizar los resultados generados en la evaluación docente para proponer acciones concretas al Programa de Formación Docente Institucional, de manera general y por planteles.

3.4.2. Funciones de los participantes en el proceso de evaluación

La instancia responsable de coordinar el programa de evaluación docente, debe:

- a. Solicitar el soporte técnico a la Dirección General de Servicios Telemáticos (DIGESET), CENEDIC y el Sistema de Control Escolar (SICEUC) para el desarrollo del proceso de evaluación.

- b. Notificar la fecha de apertura y cierre del sistema de evaluación a los directores generales de los diferentes niveles educativos y a los directores de los planteles.
- c. Monitorear el programa de evaluación para identificar el avance en cada plantel.
- d. Enviar la lista de docentes que se harán acreedores al reconocimiento al mejor docente por plantel (nivel medio superior) y carrera (licenciatura), a la instancia correspondiente para su premiación en la ceremonia correspondiente.

Los planteles son responsables de:

- a. Invitar y concientizar a los estudiantes para que participen en el proceso de evaluación.
- b. Que todos los profesores que imparten clases en los niveles medio superior, pregrado y posgrado de la U. de C. sean evaluados por sus estudiantes.
- c. Dar a conocer con oportunidad a los profesores el resultado individual de su evaluación vía correo electrónico.
- d. Revisar al término de cada evaluación los resultados emitidos por el programa y comunicar a la instancia que coordina el proceso de evaluación si existe alguna observación sobre los profesores con puntajes más altos por grupo y por programa, que se harán acreedores a los reconocimientos al desempeño docente.
- e. Entregar el reconocimiento al mejor docente por grupo.
- f. Analizar los resultados emitidos en el programa de evaluación docente.
- g. Implementar un plan de acción para la mejora de la práctica docente de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación, con énfasis especial en la atención de los casos que muestran resultados poco satisfactorios.
- h. Dar seguimiento al plan de acción establecido.
- i. Promover la participación de los profesores en eventos para la mejora de su práctica docente.

Los profesores son responsables de:

- a. Fomentar la cultura de la evaluación entre los estudiantes.

- b. Analizar sus resultados de evaluación docente, utilizándolos como punto de partida para la reflexión en torno a su práctica docente.
- c. Participar en las actividades derivadas del plan de acción para la mejora de la práctica docente.

Los estudiantes son responsables de:

- a. Asumir el proceso de evaluación docente como parte de sus derechos y obligaciones.
- b. Evaluar a la totalidad de sus profesores con imparcialidad y de manera propositiva.

3.4.3. Periodo de realización de la evaluación docente

1. La evaluación hasta el 2011 se realizaba semestralmente, sin embargo a partir del 2012 se aplica cada año.
2. Las aplicaciones del cuestionario se realizan a partir de la tercera semana de noviembre.
3. Para el caso de los profesores no programados (nuevos) en un semestre o que no hubieran participado en el segundo semestre del año, se aplica en mayo del siguiente semestre. Respecto a los cursos por unidades o con participación de varios docentes en la misma asignatura se resuelve capturando a los docentes en el sistema para que los estudiantes evalúen lo que corresponde.

3.4.4. Reconocimiento al desempeño docente

Los reconocimientos al desempeño docente se clasifican en:

- a. Mejor docente por grupo donde las direcciones de cada plantel entregarán un reconocimiento al mejor docente por grupo a los profesores que cumplan con los siguientes requisitos: haber obtenido el mayor puntaje por grupo en el programa de evaluación docente; y haber sido evaluado por al menos el 70% del total de alumnos (del grupo). De lo contrario el reconocimiento será otorgado al profesor inmediato siguiente que cumpla con el requisito.
- a. Mejor docente por plantel y carrera: el reconocimiento al mejor docente por plantel (nivel medio superior) y carrera (nivel superior) así como el estímulo

económico correspondiente, lo entrega el rector a los profesores que cumplan con los siguientes requisitos: haber obtenido el mayor puntaje en el programa de evaluación docente y haber sido evaluado al menos por el 70% del total de sus alumnos. De lo contrario el reconocimiento será otorgado al profesor inmediato siguiente que cumpla con el requisito.

3.4.5. Evaluación docente en el plantel

El director nombra un responsable de coordinar la evaluación docente en el plantel e informa a la instancia coordinadora del proceso a nivel institucional, para que ésta a su vez le asigne la clave de acceso al sistema (en caso de no tenerla o recordarla).

Son funciones del responsable de evaluación docente:

Para la planeación:

- a. Enviar oportunamente a la instancia coordinadora del proceso a nivel institucional el calendario en que se realiza el proceso de evaluación en su plantel, con el objeto de programar visitas de seguimiento y acompañamiento.
- b. Verificar que en la relación de profesores a evaluar aparezcan quienes se encuentran impartiendo docencia en el periodo a evaluar.
- c. Revisar que existan las condiciones técnicas y físicas para que los alumnos realicen la evaluación.
- d. Cumplir con las fechas y horarios establecidos en el cronograma de evaluación.

Para la evaluación:

- a. Verificar la relación de profesores a evaluar, por grupo y programa educativo, en caso de error o ausencia, informar a la Dirección General de Administración Escolar para su corrección.
- b. Programar la aplicación de la encuesta, por grupo, comunicando oportunamente a los estudiantes el cronograma respectivo.
- c. Preparar el centro de cómputo donde se realizará la aplicación de la encuesta electrónica.
- d. En la sesión de aplicación, el responsable de evaluación docente en el plantel explica la importancia de realizar la evaluación docente de manera justa e imparcial.

- e. Recordar a los alumnos que el acceso al sistema de evaluación docente es mediante su número de cuenta y contraseña asignada por SICEUC.
- f. Verificar que los estudiantes hayan ingresado a la página <http://digeset.ucol.mx/evalua> y respondan la encuesta de manera electrónica.
- g. Consultar periódicamente los grupos que han evaluado a sus profesores e identificar a los alumnos que no han realizado la evaluación, para instarlos a realizarla.
- h. Verificar que se haya realizado la evaluación de la totalidad de los docentes y grupos respectivos. En caso de ser necesario, reprogramar la sesión de evaluación correspondiente.

3.4.6. Consideraciones generales: los casos no previstos, tanto en el proceso de evaluación, como para otorgar los reconocimientos a los mejores docentes, por grupo, plantel y carrera serán resueltos conjuntamente por el plantel y la instancia coordinadora del proceso a nivel institucional.

3.5. Plan de acción para la mejora docente

El plan de mejora docente deriva de la evaluación y es un instrumento de planeación que permitirá a los planteles analizar los resultados arrojados en los procesos de valoración de sus profesores y a partir de ellos, generar estrategias que coadyuven a la mejora de la práctica docente en sus dependencias.

3.5.1. Lineamientos de Operación

Objetivo: Contribuir a la mejora de la docencia a partir del conocimiento y análisis de los resultados de la evaluación docente.

Participantes en el desarrollo del plan de mejora docente

El personal académico-administrativo es responsable del desarrollo del plan de mejora docente en el plantel. Dicho plan debe ser el resultado del trabajo colegiado del profesorado y las autoridades del plantel (director, subdirector, coordinador académico y asesor pedagógico). Mismos que deben integrarse en una comisión coordinada por el director.

El director del plantel debe asignar las responsabilidades de cada uno de los integrantes de la comisión, así como llevar a cabo el seguimiento de la ejecución del plan de mejora docente. Dicho documento deberá elaborarse de forma anual una vez que se haya concluido el periodo de evaluación y se conozcan sus resultados. El punto de partida del plan será el análisis de las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora y habrá de elaborarse considerando en lo posible a la totalidad del profesorado, ya que la orientación hacia la calidad de los procesos está guiada por la política de mejora continua y por lo tanto no es aplicable únicamente a quienes hubieran obtenido los resultados menos favorables. El plan debe considerar asimismo otras fuentes de información, de manera principal la opinión de los propios docentes y el cuerpo directivo del plantel. Para asegurar dicha participación se recomienda ampliamente la organización de una reunión de trabajo cuya meta sea tomar acuerdos para el trabajo anual de mejora docente.

Una vez dados a conocer los resultados de la evaluación docente por los estudiantes, se dispondrá de cuatro semanas como máximo para elaborar el plan de mejora docente y de un año para su ejecución.

Cada plantel debe considerar los elementos del formato de elaboración del Plan de mejora docente como mínimos, con la posibilidad de incorporar otros que considere pertinentes.

Esquema 3. Plan de mejora docente. Formato

|  UNIVERSIDAD DE COLIMA | | | | |
|--|---|---|--|---|
| Plan de mejora docente: _(plantel)_____ | | | | |
| Datos de identificación <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nombre del director: <input type="checkbox"/> Responsable de la evaluación docente: (será el mismo que capture el plan en el sistema informatizado) <input type="checkbox"/> Fecha de elaboración: _____(diciembre/ enero) | | | | |
| Diagnóstico Contempla tres elementos: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas en el proceso de evaluación docente por los estudiantes. <input type="checkbox"/> Los resultados del análisis elaborado por los docentes, en relación con el contexto de su actuación, así como sus necesidades pedagógicas y disciplinarias. <input type="checkbox"/> La perspectiva del personal directivo del plantel, en relación con el desempeño de la docencia en general. | | | | |
| Objetivo (s) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Debe reflejar lo que expresamente se propone lograr el plantel en el año de trabajo. En lo general estará enfocado a contribuir a la mejora de la práctica docente para elevar la calidad de los procesos educativos. <input type="checkbox"/> Será importante determinar el alcance de las acciones contempladas en el Plan de mejora docente con base en el diagnóstico. | | | | |
| Estrategias | Acciones | Recursos | Periodo | Responsables |
| 1. Refiere el cómo se van a lograr los objetivos del Plan de mejora docente | 1.1 Actividades específicas a desarrollar | Humanos, materiales, equipamiento, financiamiento y fuente del mismo. | Lapso en que se espera se desarrollen las actividades. | Instructores, coordinadores, gestores, según el caso. |
| | 1.2 | | | |
| 2. | 2.1 | | | |
| | 2.2 | | | |
| 3. | 3.1 | | | |
| | 3.2 | | | |
| 4. | 4.1 | | | |
| | 4.2 | | | |

3.6. Estrategia de sensibilización hacia la evaluación docente

La sensibilización de estudiantes es una tarea fundamental que se debe realizar antes de iniciar la evaluación de profesores, ya que da mayor certidumbre en los resultados.

Al respecto se propone como mecanismo de sensibilización la elaboración de un video con el tema de evaluación docente (duración 2 min. Aprox.), mismo que aparecerá en la página de inicio del sistema de evaluación docente y hasta que el video se haya reproducido en su totalidad el alumno podrá ingresar para evaluar. Así mismo la incorporación de un banner alusivo a la evaluación docente en la página de UCOL. Obviamente esta información y promocionales deberán cambiar periódicamente, para mantener la atención e interés de los estudiantes.

Los responsables de evaluación en cada plantel tienen como función principal sensibilizar a los alumnos sobre la importancia de evaluar de manera justa y equitativa a los profesores, así como de propiciar espacios de reflexión de la práctica docente en su plantel.

3.7. Comentarios finales

En este documento se ha presentado una propuesta de actualización del proceso de evaluación de profesores en la U. de C. que incluye tres temas básicos: una breve descripción de la forma en que a la fecha opera, incluyendo una panorámica de cómo se realiza tal procedimiento en instituciones de educación superior; en el segundo se aborda un diagnóstico institucional de evaluación docente y se comenta el nuevo perfil de profesores que sugiere el modelo educativo; en la tercera se propone la creación de un nuevo instrumento de evaluación que responda mejor a las necesidades y características de la práctica docente actual y la que se espera promover en el documento *Visión 2030. Ejes para el desarrollo institucional*. Se complementa la propuesta con indicaciones para el manejo de los resultados, así como para su uso posterior con orientación a la mejora.

La continuidad de las encuestas de opinión de los estudiantes universitarios se refuerza porque a nivel nacional e internacional se les considera fuente privilegiada de

información de los procesos de planificación y desarrollo de la enseñanza así como en torno a la percepción de sus resultados de aprendizaje. Más del 80% de las instituciones cuyos procesos de evaluación docente fueron revisados se circunscribe al punto de vista de los estudiantes.

Se recomienda continuar con la misma modalidad de evaluación docente desde la opinión de los estudiantes para efecto de reconocer a los mejores maestros; pero se insiste en la necesidad de acercarnos al desempeño docente a través de otros instrumentos como la auto-evaluación, la opinión de pares y directivos, que son también muy importantes para determinar las acciones y estrategias más adecuadas para mejorar la práctica docente al interior de los planteles.

Con relación a la revisión del instrumento de evaluación vigente, se recomienda modificar su contenido buscando una perspectiva menos administrativa y más académica, pues 80% de sus ítems responden más al cumplimiento de trámites y formalidades por parte del profesor que a la actividad de enseñanza propiamente dicha y se advierte la necesidad de revisar los temas de atención y dedicación hacia el alumno, así como la planeación y programación de la actividad en el aula.

Por lo que corresponde al programa informático, se requieren ajustes al sistema de evaluación, en acuerdo con los responsables del SICEUC, del que se toman los datos de estudiantes, planes de estudios, grupos, etc. Entre los cambios urgentes están: incorporar un buscador para localizar a los profesores evaluados e identificar con rapidez quienes alcanzan los mayores puntajes por grupo y carrera; evitar la duplicidad de programas educativos por plantel; eliminar los nombres de quienes no hubieran impartido clases, así como permitir evaluar nuevamente cuando exista error en el proceso.

Dos de los cambios propuestos son la incorporación al proceso de evaluación de competencias acordes con lo planteado en el nuevo modelo educativo y las necesidades académicas de programas que han incorporado estrategias como ABP, proyectos, competencias, estudio de casos, entre otros. El segundo es de orden operativo, de modo que los profesores puedan evaluarse sin importar el número de materias, grupos, niveles y planteles donde impartan clases, además de la adaptación del sistema de evaluación y de su instrumento, con relación a la incorporación de unidades de aprendizaje, subgrupos, talleres integradores, entre otros. La propuesta implica el diseño de instrumentos equivalentes que puedan utilizarse para la evaluación,

en función del tipo de actividad docente del profesorado, y que desde el sistema pudiera el estudiante elegir conforme sea pertinente. De tal forma, se plantea un solo sistema para la evaluación del profesorado, es decir, unificando los que ahora existen; a la vez que sea factible considerar las diferencias más significativas entre programas y sus formas de operación. Esta parte de la propuesta quedaría por construirse.

La expectativa con el nuevo instrumento es valorar apropiadamente las actividades más significativas en la práctica docente y que tienen impacto en su planificación, desarrollo y promueven mejores resultados de aprendizaje.

La propuesta que se presenta incluye sugerencias para el uso de los resultados alcanzados por los profesores en cada periodo evaluado. Hay una preocupación por difundir y planear previamente las etapas de evaluación, por acordar con los planteles los cronogramas de realización de dicha actividad, por hacer visitas de seguimiento solucionar los problemas técnicos que se presenten durante el proceso de evaluación.

El presente documento advierte la necesidad de precisar las responsabilidades de quienes organizan los procesos de evaluación a nivel institucional y en los planteles, para asegurar una eficaz operación del programa primero y, posteriormente, el reconocimiento al desempeño sobresaliente de los mejores docentes, como estrategia motivacional.

Finalmente se propone como fase posterior al levantamiento de la información, la elaboración de un plan de mejora docente por parte de los planteles con el objetivo de recuperar e identificar la problemática, definir estrategias y acciones para atenderla coadyuvando así a lograr una práctica docente de mayor calidad en la U. de C.

Bibliografía

- Cano, E. (2006). *Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. México: Gil Editores.
- Elizalde, L. y Reyes, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. En *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Especial, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenidoelizaldereyes.html>
- Laffitte, R. (1991). "Evaluación y desarrollo profesional del docente universitario: dos facetas de la mejora institucional". *III Jornadas de Didáctica Universitaria*. Las Palmas de Gran Canaria.
- Magaña M. A., Montesinos O. A. y Hernández C. M., (2007). Comparación del nivel de escolaridad para el desempeño docente y académico. En *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol. 12, No. 033, pp. 615-634.
- Rizo, H. (2004). Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. En *Revista Iberoamericana de Educación* No. 34/4, disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/883Rizo.pdf>
- Rojas, G. y Cortés, J. (2002). La calidad académica vista por los estudiantes. En *Revista de la Educación Superior*, No. 122, Disponible en: http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res122/info122.htm
- Rueda M., Elizalde L. y Torquemada A. D. (2003) *La evaluación de la docencia en las universidades mexicanas*. En revista de Educación superior Vol. XXXII (3), No. 127, [En línea]. http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/127/02e.html
- Tuirán, R. (2011). *La educación superior en México: avances, rezagos y retos*. [En línea]. http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/la_educacion_superior_en_mexico_avances_rezagos_y_ [2011, febrero 25].
- Universidad de Colima (2008). *Programa de Formación del Personal Académico*. U. de C.: Dirección General de Educación Superior. México: autor
- Universidad de Colima (2010). El nuevo modelo educativo, en: *Visión 2030. Ejes para el Desarrollo Institucional*. México: autor.
- Universidad de Colima (s.d.) Coordinación General de Docencia de la Universidad de Colima: <http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/>
- Valdés V., H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente* [En línea]. <http://www.oei.es/de/rifad01.htm> [2011, junio 29].
- Valenzuela G., J. R. (2008). Evaluación del desempeño de los profesores. En *Evaluación de Instituciones Educativas* (pp. 152-159). México: Editorial Trillas.
- Zambrano, R., Meda, R. y Lara, B. (s. f.).Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). Universidad de Guadalajara. Obtenido de la red mundial el 22 de febrero de 2010 desde: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/4/004_Zambrano.pdf