



**XVIII Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en  
Ciencias Económico Administrativas**



Ponencia:

Análisis de la Evaluación del Desempeño Docente

Caso de Estudio: Universidad Autónoma de Chihuahua y Tecnológico de Chihuahua II

Autores:

Dra. Carmen Romelia Flores Morales<sup>1</sup>

Dra. Ana Isabel Ordóñez Parada<sup>2</sup>

Dr. Oscar Alejandro Viramontes Olivas<sup>3</sup>

Área temática:

**Evaluación del aprendizaje, del desempeño docente, la investigación y la vinculación**

---

<sup>1</sup> Doctora en Administración Pública y Maestría en Administración; Celular: (614) 220 2179, aordonez@uach.mx

<sup>2</sup> Doctora en Administración y Maestría en Administración, Celular: (614) 394 2381, rmflore@uach.mx

<sup>3</sup> Doctor en Investigación, Celular: (614) 427 5254, violioscar@gmail.com y oviramon@uach.mx

## **RESUMEN**

El objetivo del presente trabajo, fue describir cómo se lleva a cabo la evaluación del desempeño docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) y en el Instituto Tecnológico de Chihuahua II (ITCH II). La investigación fue de naturaleza cualitativa y descriptiva con apoyo bibliográfico, no experimental, transaccional, el método utilizado fue el analítico-sintético. La recolección de los datos se realizó mediante la revisión de documentos, un cuestionario, una entrevista estructurada, además se analizaron cuatro diferentes programas de evaluación al desempeño docente: Se obtuvo como resultado que los programas de evaluación para cada institución son iguales solo cambia el Sistema Integral de Formación (SII) que se utiliza en el Tecnológico de Chihuahua II, los cuatro programas ayudan a generar las siguientes competencias en los docentes: Investigación, desarrollo profesional y auto evaluación, participación en curso e investigaciones profesionales y a mantenerse actualizados en sus especialidades, además se identifican tres indicadores que son calidad, dedicación y permanencia. PROMEP es un programa requisito para ingresar a los demás programas. Duplicando con ello la evaluación al maestro.

**Palabras clave:** Evaluación, Desempeño docente, Programas de evaluación al Desempeño docente.

## **ABSTRACT:**

The aim of this study was to describe how to carry out the evaluation of teaching performance at the Autonomous University of Chihuahua (UACH) and the Technological Institute of Chihuahua II (ITCH II). The investigation was qualitative and descriptive, with bibliographical support, not experimental, transactional, the method used was the analytic-synthetic. The data collection was performed by reviewing documents, a questionnaire, a structured interview and four different assessment programs were analyzed to teacher performance: The result was that assessment programs for each institution are equal only changes the system Integral Training (SII) used in the Tecnológico de Chihuahua II, the four programs help to generate the following competencies in teaching: research, professional development and self evaluation, participation in courses and professional research and stay current in their professional specialties, also three indicators were identified: quality, commitment and permanence. PROMEP program is a requirement for entry into other programs. This way the teacher evaluation is doubled.

**Keywords:** Assessment on teaching performance, Assessment Programs.

## Análisis de la Evaluación del Desempeño Docente

Caso de Estudio: Universidad Autónoma de Chihuahua y Tecnológico de Chihuahua II

### Índice General

Resumen .....	1
Introducción .....	3
Antecedentes .....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos .....	5
Hipótesis.....	6
Justificación.....	6
I. Marco teórico .....	7
II. Metodología.....	10
III.Resultados .....	11
IV.Conclusiones y Discusión .....	11
Bibliografía.....	17
Anexos.....	18

## **Introducción**

### **Antecedentes**

Actualmente la evaluación del desempeño se basa en un modelo que incluye la aplicación de instrumentos que favorecen de manera integral el desarrollo profesional, realiza una retroalimentación que propicia la reflexión de la práctica docente y por consecuencia una mejora en el proceso de aprendizaje. Se analiza la importancia de la evaluación del desempeño docente ya que es una forma en la que el nivel académico puede mejorar involucrando más a los docentes con sus labores de enseñanza.

En México se evalúa el desempeño docente mediante programas que establece la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), la evaluación se encuentra presente en las universidades públicas, por el impulso dado a través de las políticas promovidas por la SEP (Rueda, Elizalde & Torquemada, 2003). Chihuahua cuenta con 158 Instituciones de Educación Superior Seech (2011), las cuales evalúan el desempeño docente mediante diferentes programas. El presente trabajo analiza cuatro programas específicos en la evaluación del desempeño docente, en la UACH y en el ITCH II, los cuales son: ESDEPED (Programa de estímulos al desempeño del personal docente), PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado), y el S.I.I. (Sistema Integral de Información), Evaluación al desempeño docente con enfoque a sus competencias (Instrumento de Secretaria Académica de cada institución para evaluar al docente). Se pretende identificar los requisitos de cada programa como: objetivos, factores que evalúa, estímulos y beneficios para el docente. Lo anterior con el fin de obtener un resultado que nos indique como se lleva a cabo la evaluación del desempeño docente en ambas instituciones.

### **Planteamiento del problema**

La carrera profesional en educación debe abarcar toda la trayectoria de la vida profesional de los docentes, con énfasis en la permanencia en el aula de quienes tengan desempeños destacados. Es aplicable para todos los niveles desde el jardín de niños hasta la educación media, y educación superior.

Una carrera profesional efectiva que integre evaluación del desempeño, formación continua y

reconocimiento social, persigue asegurar que quienes formen a las actuales y futuras generaciones puedan responder a los requerimientos del siglo XXI. El país necesita docentes comprometidos con el aprendizaje de todos los estudiantes, con capacidad para trabajar en equipo y generar relaciones interpersonales adecuadas y formativas, con conocimientos sólidos de las disciplinas que enseñan, con dominio pedagógico, con autonomía y responsabilidad profesional, con la capacidad de reflexión crítica sobre su quehacer experto y, finalmente, con disposición a participar de evaluaciones de desempeño. Actualmente la situación de la evaluación del desempeño docente se está poniendo a prueba y siempre puede estar sujeta a mejoras pero como sabemos hay muchas personas o mejor dicho hay muchos docentes que están en contra de estas evaluaciones argumentando que ellos ya han sido evaluados al estudiar.

#### Pregunta General

¿Cómo se lleva a cabo la evaluación del desempeño de docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua y en el Instituto Tecnológico de Chihuahua II?

#### Preguntas Específicas

1. ¿Qué programas utiliza la Universidad Autónoma de Chihuahua y en el Instituto Tecnológico de Chihuahua II para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente?
2. ¿Qué indicadores se utilizan para la evaluación del desempeño docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua y en el Instituto Tecnológico de Chihuahua II?
3. ¿Cuáles son los beneficios para el maestro en la evaluación del desempeño docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua y en el Instituto Tecnológico de Chihuahua II?

#### **Objetivo de la investigación**

##### **Objetivo general:**

Describir la evaluación del desempeño docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua y en el Instituto Tecnológico de Chihuahua II.

##### **Objetivos específicos:**

1. Identificar los programas que se utilizar la Universidad Autónoma de Chihuahua y el Instituto Tecnológico de Chihuahua II para la evaluación del desempeño docente.
2. Determinar los indicadores que utiliza Universidad Autónoma de Chihuahua y el Tecnológico de Chihuahua II para evaluar el desempeño docente.
3. Identificar cuales con los beneficios otorgados al docente en Universidad Autónoma de Chihuahua y en el Tecnológico de Chihuahua II en al ser evaluado su desempeño.

### **Formulación de la hipótesis**

#### **Hipótesis General:**

La evaluación del desempeño docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua y en el Instituto Tecnológico de Chihuahua II es eficiente en la medida en que apoya al docente y mejora la calidad en la educación.

#### **Hipótesis Específicas:**

1. El Sistema integral de Información (SII) es utilizado en el Tecnológico de Chihuahua II para la evaluación del desempeño docente.
2. Un indicador utilizado en los programas de evaluación del desempeño docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua y en el Instituto Tecnológico de Chihuahua II es la permanencia.
3. El beneficio de la evaluación docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua y en el Instituto Tecnológico de Chihuahua II es aumentar la percepción económica del docente.

### **Justificación y Delimitación del Estudio**

Los procesos de evaluación educativa surgieron en México al final de los años ochenta, asociados al financiamiento y a la acreditación para asegurar la calidad en la educación, Rueda (2004). Se ha venido mejorando a nivel mundial la tendencia de evaluación de la actividad docente como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos, ya que se necesita desarrollar una estrategia educativa a largo plazo para garantizar un nivel de habilidades y conocimiento más alto para facilitar el crecimiento económico y mejores condiciones de vida para la sociedad.

Por la función social que realizan los docentes, están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones

que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad y en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

El docente utiliza gran parte de su tiempo en cumplir con estos requisitos para lograr calificar en programas de estímulos al desempeño docente, los cuáles tiene como objetivo, generar una compensación salarial que le ayude al docente a mejorar sus condiciones de vida. Como resultado de esta situación el desempeño docente en lugar de aumentar la calidad educativa, se ve afectado y el resultado es reducir la calidad en la educación, es por ello que es necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional este proceso, el objetivo que tiene esta investigación es describir de qué manera se lleva a cabo la evaluación docente en la UACH y en el ITCH II y desarrollar una actitud crítica frente a las prácticas actuales para poder resolver los problemas para mejorar la calidad en la educación.

## **I. Marco Teórico**

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, (1998) señala que el profesor universitario debe reunir como competencias: el conocimiento y entendimiento de los distintos modos de aprendizaje de los estudiantes, conocimientos, competencias y aptitudes en materia de evaluación de los aprendizajes, a fin de ayudarles a aprender; el compromiso con el saber en la disciplina en el marco del respeto de las normas profesionales y del conocimiento de las nuevas circunstancias; el conocimiento de las aplicaciones de la ciencia y la tecnología a la disciplina, en relación con el acceso al material y los recursos en el ámbito mundial y con la enseñanza de la tecnología; receptividad a los indicios del “mercado exterior”.

Actualmente, la ANUIES (2006) reconoce algunos aspectos cuestionables de la evaluación que plantean dudas respecto a su desempeño y apoyo al desarrollo de las IES. La evaluación del desempeño docente está claramente incorporada a las actividades rutinarias de las universidades y se ha habilitado y especializado un número considerable de académicos en quienes descansa la responsabilidad de diseñar y conducir esta función, lo cual resulta loable. La evaluación docente debe ser entendida de manera multidimensional e integral, involucrando los diferentes escenarios de actuación, como son: las funciones sustantivas (docencia, investigación proyección social), y

el desarrollo profesoral (elemento igualmente importante en los planes de mediano y largo plazo de las instituciones de educación superior). Se aprende de la evaluación cuando se convierte en una actividad de aprendizaje que, además, está al servicio del conocimiento (Álvarez, 2008).

De esta manera, el propósito de la evaluación no es demostrar determinados desempeños, sino perfeccionarlos por medio del conocimiento que se genera a través del análisis que permite el aprendizaje de la práctica educativa (Stufflebeam & Shinkfield, 1987).

En este sentido, la evaluación se centra en la práctica educativa, entendida como el conjunto de situaciones que se enmarcan en el contexto institucional y que influyen en procesos de enseñanza y aprendizaje propiamente dichos (García, 2008).

SEECH (2014), la evaluación del desempeño docente debe contribuir a la calidad de la enseñanza y formación integral de las alumnas y los alumnos en educación superior mediante la mejora de los resultados académicos. Programas educativos de licenciatura en educación superior de buena calidad.

La evaluación del desempeño docente va dirigido al profesorado activo, los diferentes modelos de evaluación del desempeño docente en América y Europa tienen el propósito de la evaluación, el para qué de la misma y es bajo este criterio que la UNESCO ha detectado cuatro modelos:

- a) Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la auto evaluación.
- b) Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias.
- c) La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional docente.
- d) La evaluación como base para un incremento salarial ( UNESCO, 2007).

Dos son los caminos que permiten explicar el proceso de instalación del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, como política educacional. El primero, desde una perspectiva histórica, lo ubica dentro del continuo de surgimiento y consolidación de las políticas educacionales orientadas al fortalecimiento de la profesión docente y la calidad de la educación,

desde los inicios de la década de los 90. El segundo, desde una perspectiva procedimental, aborda las particularidades del proceso de negociación tripartita que definió las características de la Evaluación Docente y los antecedentes directos relacionados con su elaboración, entre ellos el Marco para la Buena Enseñanza y la creación del programa de Asignación de Excelencia Pedagógica (Bonifaz, 2005). La Ley General de la Educación que se encuentra en vigor en México establece con relación a la evaluación del desempeño docente, que esta acción corresponde de manera exclusiva a las autoridades educativas federales con las atribuciones siguientes:

Artículo 12.- Corresponden de manera exclusiva a la autoridad educativa federal las atribuciones siguientes:

VII.- Realizar en forma periódica y sistemática, exámenes de evaluación para certificar que las y los educadores y autoridades educativas son personas aptas para relacionarse con las y los educandos y que su trato corresponda al respeto de los derechos consagrados en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano y demás legislación aplicable de las niñas, niños y adolescentes.

Artículo 21.- Las autoridades educativas otorgarán reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas a los educadores que se destaquen en el ejercicio de su profesión y, en general, realizarán actividades que propicien mayor aprecio social por la labor desempeñada por el magisterio. Además, establecerán mecanismos de estímulo a la labor docente con base en la evaluación.

Artículo 29.- Corresponde a la Secretaría la evaluación del sistema educativo nacional, sin perjuicio de la que las autoridades educativas locales realicen en sus respectivas competencias. Dicha evaluación, y la de las autoridades educativas locales, serán sistemáticas y permanentes. Sus resultados serán tomados como base para que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, adopten las medidas procedentes (Ley General de Educación, 2013).

La evaluación tiene diversos propósitos. Algunos de ellos se relacionan con la promoción de docentes, pero para el proceso de evaluación que se presenta, el propósito es la mejora de la práctica docente. Se entiende a ésta como una actividad de aprendizaje debido a que por medio de

la evaluación se adquiere conocimiento, de esta manera, el docente se evalúa para aprender y con ello, conocer y mejorar su práctica educativa (SEP, 2010).

Joint (1988), entiende la evaluación como un enjuiciamiento sistemático sobre el valor o mérito de un objeto, para tomar decisiones de mejora y Pérez (1995), dijo que la evaluación es un proceso sistemático diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa.

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española (2013) evaluación es, acción y efecto de evaluar, el mismo concepto implica:

1. Señalar el valor de algo;
2. Estimar, apreciar, calcular el valor de algo;
3. Estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos.

Para González (2002), en materia de educación, la evaluación es el proceso mediante el cual comparamos lo que queremos y lo que tenemos con la finalidad de tomar decisiones conducentes para alcanzar una mejor calidad. También dice que la evaluación es el mecanismo que permite saber si en cuestión de calidad se está llegando al ideal propuesto o aún falta camino por recorrer.

Por su parte, Fuentes (2003), considera que la evaluación que se dirige al desempeño es fundamental, ya que impacta en la generación de los incentivos los cuales determinan en gran medida el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones. Además, añade que: una evaluación correcta afecta en diferentes aspectos como atraer o desalentar candidatos, retener trabajadores o promover su renuncia; indica lo que valora una organización castigando o premiando actividades.

Según lo expresa Maccario (2008), se trata de un acto donde debe emitirse un juicio en torno a un conjunto de información y debe tomarse una decisión de acuerdo a los resultados que presente un alumno.

Teleña (2008), dice que consiste en una operación que se realiza dentro de la actividad educativa y que tiene como objetivo alcanzar el mejoramiento continuo de un grupo de alumnos. A través de ella se consigue la información exacta sobre los resultados alcanzados por ese alumno durante

un período determinado, estableciendo comparaciones entre los objetivos planeados al inicio del período y los conseguidos por el alumno.

## II. Metodología

La presente investigación fue:

- **Naturaleza:** Cualitativa ya que las variables estudiadas se analizan con base en las cualidades.
- **Tipo:** Aplicada, ya que pretende aportar información para la solución de un problema específico.
- **Alcance:** Descriptivo, ya que se describe el fenómeno estudiado.
- **Modo:** De campo con apoyo bibliográfico: ya que se utilizaron fuentes bibliográficas para obtener información y se realizó entrevista estructurada y se analizó un cuestionario
- **Diseño de la investigación:** No experimental, no se manipularon las variables.
- **Transaccional (transversal):** ya que se miden las variables en un solo periodo de tiempo.
- **Método:** Analítico-sintético porque se descompuso el fenómeno estudiado para su comprensión.
- **Variables:** Evaluación y desempeño docente.
- **Población:** 4 Programas de Evaluación al desempeño docente.
- **Instrumentos de medición:** Se recopila la información mediante la investigación documental, obteniendo con ello las variables a medir, así como los principales indicadores. Posteriormente se desarrolló una tabla comparativa con los Programas y sus principales indicadores a evaluar. Las técnicas que se utilizaron para la recolección de información fue la aplicación de un cuestionario (ver Anexo 1, Pág. 20) a la Ing. María Elena Martínez encargada del departamento de desarrollo académico así como una entrevista estructurada (ver anexo 2, Pág.21) para completar la información obtenida mediante el cuestionario.

- **Codificación de la información:** Los resultados se obtuvieron mediante una tabla comparativa de los 4 programas evaluados.
- **Análisis de la información:** Utilización de Microsoft Excel.

### **III. Resultados**

Con base en la información obtenida mediante la revisión de los diversos programas que se utilizan para la evaluación del desempeño docente en la UACH y el ITCH II., Se Presentan los siguientes resultados.

La encuesta que realiza el Tecnológico de Chihuahua II a sus alumnos está contenida en la tabla en evaluación al desempeño docente con enfoque a sus competencias.

**Tabla 1. Comparativo de Metodologías para la evaluación del desempeño docente**

ROGRAMAS	Programa de estímulos al desempeño del personal docente, aplicado por la Universidad autónoma de Chihuahua: (ESDEPED)	Programa de mejoramiento del Profesorado (PROMEP)	S.I.I. (Sistema Integral de Información Tecnológico de Chihuahua)	Evaluación al docente con enfoque a sus competencias
<b>OBJETIVOS</b>	<p>1. Otorgar un reconocimiento al personal Docente de Tiempo Completo con tres o más años de antigüedad que de manera sobresaliente ha desempeñado su trabajo Académico, mejorando la calidad de la educación con su participación y búsqueda de los modelos de docencia que incorporan los avances Científicos y Tecnológicos, vinculados con la sociedad local y congruente con el desarrollo Nacional</p>	<p>1. Elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado, con base en los perfiles adecuados para cada subsistema de educación superior.</p> <p>2. Propiciar la consolidación de Cuerpos Académicos en cada una de las IES públicas adscritas al Programa con profesores que tengan los perfiles deseables.</p> <p>3. que den sustento a la formación de profesionales en todos los tipos y niveles de Educación Superior con responsabilidad, buena calidad y competitividad.</p>	<p>1. Reconocer la trascendencia de los/as profesores(as) de la...Educación...Superior Tecnológica, con el propósito de que mejoren su desempeño docente y por consiguiente, se eleve la calidad de los servicios educativos que se ofrecen en las diferentes instituciones.</p> <p>2. Fomentar la permanencia y exclusividad del personal académico en la...Educación Superior Tecnológica.</p> <p>3. Propiciar la actualización, capacitación y desarrollo permanente de los/as profesores(as), para alcanzar la excelencia académica.</p> <p>4. Estimular la productividad y propiciar una actitud ética y positiva en los/as profesores(as), que permita una mayor integración académica, favoreciendo el desarrollo institucional.</p> <p>5. Reconocer y fomentar el trabajo de investigación y desarrollo tecnológico, a fin de que la generación y aplicación del conocimiento alcance un mayor impacto en la calidad de la docencia y en la solución de problemas de los sectores educativo, social y productivo.</p>	<p>1. La evaluación que hace el alumno, al desempeño del personal docente, tiene como finalidad identificar las oportunidades de mejora, los compromisos que debemos asumir, determinar en la medida en que se logran los objetivos previamente planeados y orientar todos nuestros procesos al aseguramiento de la calidad educativa.</p> <p>2. Promover la excelencia y garantizar la calificación docente a través del establecimiento de programas de mejora continua y que impacten en la formación integral del estudiante, es una de nuestras metas.</p>
<b>FACTORES A EVALUAR</b>	<p>1. La...Calidad en el desempeño de la docencia 700(70%)</p> <p>2. La...Dedicación a la docencia 200(20%)</p> <p>3. La...Permanencia en las actividades de la docencia 100(10%)</p> <p>4. La evaluación se hará mediante formulario que llenarán en sus partes correspondientes, tanto el aspirante como el Secretario de la...Unidad Académica del solicitante.</p> <p>5. Comisión Dictaminadora calificará mediante el formulario y los documentos comprobatorios, utilizando la tabla de puntaje establecida en el Art. 40.</p>	<p>1. Calidad</p> <p>2. Permanencia</p> <p>3. Dedicación</p>	<p>1. Docencia</p> <p>2. Investigación y Desarrollo Tecnológico</p> <p>3. Vinculación</p> <p>4. Gestión Académica</p> <p>5. Formación</p> <p>6. Tutorías</p>	<p>1. Dominio de la asignatura</p> <p>2. Planificación del curso</p> <p>3. Ambiente de aprendizaje</p> <p>4. Estrategias, métodos y técnicas.</p> <p>5. Motivación</p> <p>6. Evaluación</p> <p>7. Comunicación</p> <p>8. Gestión del curso</p> <p>9. Tecnologías de la información y comunicación.</p> <p>10. Satisfacción general.</p>
<b>REQUISITOS</b>	<p>1. Ser maestro con nombramiento de Tiempo Completo con categoría de Titular o Asociado, ostentar el grado mínimo de</p>	<p>1. Tener nombramiento de tiempo completo con plaza de profesor, docente. Investigador o profesor – investigador en el tipo educativo</p>	<p>1. Presentar su solicitud para participar en el Programa de EDD (Evaluación del desempeño Docente) en el formato de</p>	<p>.</p>

	<p>maestría o su equivalente.</p> <p>2. Tener una antigüedad mínima de tres años.</p> <p>3. Haber tomado cuando menos dos cursos o talleres de actualización pedagógica/docencia.</p> <p>4. Récord de asistencia en el último año del 90% mínimo.</p> <p>5. Manifiestar su disposición para la evaluación mediante aceptación escrita</p> <p>6. Satisfacer los requisitos de calidad en el desempeño académico, de acuerdo al sistema de evaluación interna de la propia U.A.Ch.</p>	<p>superior.</p> <p>2. Haber obtenido el grado preferente (doctorado)</p> <p>3. Haber impartido un curso frente a grupo al año</p> <p>4. Generación o aplicación innovadora del conocimiento.</p> <p>5. Tener tutorías impartidas a estudiantes</p>	<p>solicitud de ingreso.</p> <p>2. Copia fiel del título y cédula profesional de licenciatura y/o maestría y/o doctorado, los cuales deberán ser verificados en el Sistema de la Dirección General de Profesiones.</p> <p>3. Tener nombramiento o contrato por tiempo determinado o indeterminado, de tiempo completo o de 36 a 40 hrs. de asignatura, horas de asignatura con categoría de profesor y técnico docente en el centro de trabajo de adscripción.</p> <p>4. Presentar sus horarios, que deberán coincidir con la estructura educativa autorizada de su plantel, cumpliendo con la carga total de horas frente a grupo impartidas en primer y segundo.</p>	
<b>ESTIMULOS Y BENEFICIOS PARA EL DOCENTE</b>	<p>1. Los estímulos son clasificados por nivel de acuerdo a la calidad de los desempeños.</p> <p>2. La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será la que determine los niveles tabulares a cubrir. Hay 9 niveles, según la puntuación alcanzada.</p> <p>3. El rango de salarios que se pueden percibir va desde 1 hasta 14 salarios.</p>	<p>Cuotas mensuales:</p> <p>1. Maestría y especialidad tecnológica. (\$ 5,450.00)</p> <p>2. Doctorado (\$ 7,266.00)</p> <p>3. Gastos de transporte, viáticos, materiales didácticos, etc.)</p> <p>4. Duración de las becas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos años para maestría.</li> <li>- Tres años para doctorado para quien cuente con una maestría previa.</li> <li>- Cinco años para doctorado que inicie directamente de la licenciatura.</li> <li>- El tiempo que establezca cada programa para especialidad tecnológica.</li> <li>- Un año para redacción de tesis doctoral.</li> <li>- Seis meses para redacción de tesis de maestría.</li> </ul>	<p>1. Los estímulos son clasificados por nivel de acuerdo a la calidad de los desempeños.</p> <p>2. La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será la que determine los niveles tabulares a cubrir. Hay 9 niveles, según la puntuación alcanzada.</p> <p>3. El rango de salarios que se pueden percibir va desde 1 hasta 14 salarios.</p>	<p>Conocer el grado de satisfacción general que el estudiante manifiesta sobre el docente, además de estimular al docente a cumplir con una calificación sobresaliente para aspirar a una beca de estímulo.</p>
<b>TIEMPO</b>	Se aplica una vez al año.	Se renueva cada tres años.	Se aplica una vez al año.	Se aplica 2 veces al año

Fuente: Elaboración propia (2014).

Niveles y montos de los estímulos:

Los montos de los estímulos al desempeño docente serán diferenciales y clasificados por nivel de acuerdo a la calidad de los desempeños. El programa proporciona apoyo económico en nueve niveles y se establece como requisito mínimo 210 puntos en el factor de calidad, La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será la que determine los niveles tabulares a cubrir para el personal de carrera de base de tiempo completo conforme a la siguiente tabla:

Tabla 2. Estímulos al desempeño UACH

PUNTUACIÓN GLOBAL REQUERIDA POR NIVEL	PUNTUACIÓN EN CALIDAD REQUERIDA	NIVEL DEL ESTÍMULO	SALARIOS
301 - 377	210 - 264	NIVEL I	1
378 - 455	265 - 319	NIVEL II	2
456 - 533	320 - 374	NIVEL III	3
534 - 611	375 - 429	NIVEL IV	4
612 - 689	430 - 484	NIVEL V	5
690 - 767	485 - 539	NIVEL VI	7
768 - 845	540 - 594	NIVEL VII	9
846 - 923	595 - 649	NIVEL VIII	11
924 - 1000	650 - 700	NIVEL IX	14

Fuente: (www.fca.uach.mx, 2014)

El programa de estímulos tendrá una duración de 1 año a partir del 1o. de abril del 2014 al 31 de marzo del 2015 y podrá suspenderse en forma definitiva o temporal según se especifica en el Capítulo V, Artículos 30 y 31 del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la U.A.Ch., siendo uno de los causales de suspensión definitiva cuando el Gobierno Federal de por terminado este programa de estímulos con la suspensión de los recursos por parte de la S.H.C.P. (UACH, 2014).

En el ITCH II, el periodo de actividades que evaluará será comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013. La escala de clasificación para considerarse candidato al estímulo es de 301 a 1000 puntos y el nivel estará definido de acuerdo a la puntuación alcanzada en la evaluación conforme a las siguiente tabla.

Tabla 3. Estímulos a docentes de Tiempo completo ITCH II (40 hora de nombramiento)

Puntuación	Nivel	SMMDF
301-400	I	1
401-500	II	2
501-600	III	3
601-700	IV	4
701-800	V	5
801-900	VI	7
851-900	VII	9
901-950	VIII	11
951-1000	IX	14

Fuente: Dirección General de Educación Tecnológica

\*SMMDF-salario mínimo Mensual del año 2014 en el Distrito Federal

#### IV. Conclusiones y Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos en esta investigación, resumidos en forma comparativa en la tabla presentada con anterioridad, se concluye lo siguiente:

- En relación a la hipótesis central, la evaluación del desempeño docente se lleva a cabo mediante varios programas los cuales son necesarios para mejorar las prácticas docentes, esta se acepta, ya que lo común en los programas analizados es la mejora en las prácticas docentes y eficientes en la medida en que apoya al docente.
- En la hipótesis específica 1 el Sistema integral de Información (SII) es utilizado en el Tecnológico de Chihuahua II para la evaluación del desempeño docente se acepta ya que este es un programa utilizado por este Instituto de Educación Superior.
- En la hipótesis específica 2 un indicador utilizado en los programas de evaluación del desempeño docente en la Universidad Autónoma de Chihuahua y en el Instituto Tecnológico de Chihuahua II es la permanencia se acepta ya que las dos Instituciones de Educación Superior consideren cada una dentro de sus programas, en el Instituto Tecnológico de Chihuahua (SII) y en la universidad Autónoma de Chihuahua (ESDEPED), la permanencia como un indicador.

- En la hipótesis específica 3 el docente obtiene beneficios con la evaluación de su desempeño, como compensaciones económicas y promoción de puestos, la cual es cierta, ya que de acuerdo a las tablas que se mencionaron con anterioridad se pueden generar los siguientes montos en base a cada programa.

ESDEPED, (Programa de estímulos al desempeño docente) y SII (Sistema integral de Información) otorga un monto desde 1 hasta 14 salarios mínimos, de manera quincenal, el monto puede variar según el nivel en donde se califique al docente, el rango de niveles es desde 1 hasta 14, cabe destacar que esto se otorga adicionalmente al sueldo que normalmente se percibe.

Para que los resultados obtenidos sean satisfactorios al 100% se hacen las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a los docentes que la forma de trabajo no debe enfocarse solo en el cumplimiento de ciertos elementos que son reconocidos en las evaluaciones, sino que siempre su principal objetivo será el otorgar una educación de calidad.
- Se recomienda los siguientes principios:
  1. El objeto de evaluación docente, es el desempeño docente.
  2. Los criterios y estándares del desempeño docente se basen en las competencias docentes y sus respectivos atributos.
  3. Cada docente es responsable de su autoevaluación.
- Si la evaluación al desempeño docente no se hace de manera consensuada puede derivar en problemas en su aplicación, por lo que se recomienda llevar a cabo de forma ordenada el que los docentes cumplan con los requisitos necesarios dependiendo el programa de evaluación al que aplique.
- Si la evaluación al desempeño docente no es transparente y técnicamente impecable, puede generar problemas de falta de credibilidad, por lo que se recomienda utilizar

programas confiables en igualdad de oportunidades, además de personas de un alto grado de estudio y confianza para las instituciones educativas con lo que se evitara la malinterpretación de resultados.

- Se recomienda contar con un número importante de evaluadores bien preparados para que se pueda lograr una evaluación efectiva en los docentes.
- Cabe mencionar que los programas evalúan de forma duplicada al maestro. competencias.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Álvarez, Méndez, J. M. (2008). *Evaluar para conocer, examinar para excluir*. Morata.

Tercera edición.

ANUIES. (2006). *Consolidación y avance de la educación superior en México*.

Elementos de diagnóstico y propuestas. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Bonifaz, R. (2005). Origen de la Evaluación Docente y su conexión con las políticas públicas en educación, p.15. Consultado el 10 de Abril del 2014 en: [http://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La\\_Evaluacion\\_Docente\\_en\\_Chile.pdf](http://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La_Evaluacion_Docente_en_Chile.pdf)

García, C. B., Loredo, E. J., Carranza, P. G., Figueroa, R. A. E., Arbesú, G. I., Monroy, F. M y Reyes, C. R. (2008). Aproximaciones teórico-metodológicas en los trabajos de la RIED: consideraciones en torno a la construcción de un modelo de evaluación de la práctica docente. En Mario, R. B. (coordinador). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. IISUE y Plaza y Valdés editores, pp. 163-220.

Diccionario de la Lengua Española, (2013).

Fuentes Castro, Hugo Javier, (2003). La evaluación de la actividad docente: un análisis a partir de la técnica DEA, en: *economía mexicana*, Nueva Época, vol. XIII, núm., 1, México, primer semestre 2003, Pág. 137.

Joint, C. (1988). *La evaluación en educación a distancia*. Consultado el 10 de Abril del 2014 en: <http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/>

Ley general de educación (2013). Consultado el 10 de Abril del 2014 en: [http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/3f9a47cc-efd9-4724-83e4-0bb4884af388/ley\\_general\\_educacion.htm](http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/3f9a47cc-efd9-4724-83e4-0bb4884af388/ley_general_educacion.htm).

Maccario, (2008). Definición de Evaluación. Texto recuperado. <http://definicion.de/evaluacion/>

Pérez Juste, R. (1995). *Evaluación de Programas Educativos*, en A. Medina Rivilla y L.M.

Villar Angulo (Edits). *Evaluación de Programas Educativos, Centros y Profesores*. Madrid: Universitas, 73-106.

Rueda, M. (2004). La evaluación de la relación educativa en la universidad. *Revista*

Electrónica de Investigación Educativa, 6 (2). Consultado el día de mes de año en:  
<http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-rueda.html>

Rueda, M., Elizalde, L. y Torquemada, A. (2003, julio-septiembre). La evaluación de la docencia en las universidades mexicanas. *Revista de la Educación Superior* 127, 71-77.

Secretaria de Educación Cultura y deporte (2015), Presupuesto de egresos basado en resultados disponible en: <http://educacion.chihuahua.gob.mx/content/indicadores-autorizados-enviados-al-congreso-2015>.

Stufflebeam y Shinkfield (1987). *Evaluación sistemática: guía, teoría y práctica*. Barcelona.

Paidós.

Servicios educativos del estado de Chihuahua (2011), Programa Sectorial de educación,

Disponible en: <http://educacion.chihuahua.gob.mx/content/programa-sectorial-de-educaci%C3%B3n>

Teleña, Pila (2008). Definición de Evaluación. Texto recuperado. <http://definicion.de/evaluacion/>

UNESCO (2007) *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*, segunda Edición revisada, (2007) p. 29. Consultado en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>

UNESCO. (1998). Debate temático La formación del personal de la Educación Superior: Una misión permanente Conferencia Mundial sobre Educación Superior: La Educación Superior en el siglo XXI Visión y Acción,

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### PREGUNTAS DE ENTREVISTA

1. El Instituto Tecnológico de Chihuahua II es un instituto:

\_\_\_\_\_ Autónomo                      \_\_\_\_\_ Estatal                      \_\_\_\_\_ Federal

2. ¿Como se llama el o los programas con el que cuenta el Instituto Tecnológico de Chihuahua II para evaluar el Desempeño Docente?

3. El programa evalúa:

\_\_\_\_\_ Gestión  
\_\_\_\_\_ Calidad en docencia  
\_\_\_\_\_ Investigación  
\_\_\_\_\_ Tutorías  
\_\_\_\_\_ Participación en cuerpos colegiados  
\_\_\_\_\_ Dedicación  
\_\_\_\_\_ Permanencia  
\_\_\_\_\_ Vinculación

4. ¿Qué requisitos se deben de cumplir para entrar en un programa de evaluación en el desempeño docente?
5. ¿Cuáles son los beneficios de la evaluación del desempeño docente?
6. ¿En qué fecha se establece la evaluación del desempeño docente?
7. ¿Cuánto duran los beneficios al obtener un puntaje en la evaluación del desempeño docente?
8. ¿Cómo se establece la evaluación del desempeño docente?

ANEXO 2.

ENCUESTA AL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DEL ALUMNO

Nombre del Docente: \_\_\_\_\_

Asignatura: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Selecciona el número que corresponda a tu opinión con respecto al desempeño de tu profesor en relación a la pregunta correspondiente. Utiliza la siguiente ponderación.

	1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Indeciso	4. En desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo
No	Pregunta				Opciones
1.	Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.				(5) (4) (3) (2) (1)
2.	Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.				(5) (4) (3) (2) (1)
3.	Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.				(5) (4) (3) (2) (1)
4.	Propone ejemplos o ejercicios que vinculan la asignatura con la práctica profesional.				(5) (4) (3) (2) (1)
5.	Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.				(5) (4) (3) (2) (1)
6.	Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.				(5) (4) (3) (2) (1)
7.	Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.				(5) (4) (3) (2) (1)
1.	El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente.				(5) (4) (3) (2) (1)
2.	Incluye experiencias de aprendizaje en lugares diferentes al aula (talleres, laboratorios, empresas, comunidad, etc.).				(5) (4) (3) (2) (1)
3.	Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).				(5) (4) (3) (2) (1)
4.	Organiza actividades que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita.				(5) (4) (3) (2) (1)
5.	Relaciona los contenidos de la asignatura con la industria y la sociedad a nivel local, regional, nacional e internacional.				(5) (4) (3) (2) (1)
6.	Usa ejemplos y casos relacionados con la vida real.				(5) (4) (3) (2) (1)
7.	Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.				(5) (4) (3) (2) (1)
8.	Promueve el autodidactismo y la investigación.				(5) (4) (3) (2) (1)
9.	Promueve actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actividad positiva.				(5) (4) (3) (2) (1)
10.	Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.				(5) (4) (3) (2) (1)
11.	Se involucra en las actividades propuestas al grupo.				(5) (4) (3) (2) (1)
12.	Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada.				(5) (4) (3) (2) (1)
13.	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.				(5) (4) (3) (2) (1)
14.	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.				(5) (4) (3) (2) (1)
15.	Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.				(5) (4) (3) (2) (1)
16.	Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.				(5) (4) (3) (2) (1)
17.	Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.				(5) (4) (3) (2) (1)
18.	Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.				(5) (4) (3) (2) (1)
19.	Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes.				(5) (4) (3) (2) (1)
20.	Hace interesante la asignatura.				(5) (4) (3) (2) (1)
21.	Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.				(5) (4) (3) (2) (1)
22.	Proporciona información para realizar adecuadamente las actividades de evaluación.				(5) (4) (3) (2) (1)
23.	Toma en cuenta las actividades realizadas y los productos como evidencias para la calificación y acreditación de la asignatura.				(5) (4) (3) (2) (1)

24.	Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.	(5) (4) (3) (2) (1)
25.	Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.	(5) (4) (3) (2) (1)
26.	Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.	(5) (4) (3) (2) (1)
27.	Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.	(5) (4) (3) (2) (1)
28.	Otorga calificaciones imparciales.	(5) (4) (3) (2) (1)
29.	Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.	(5) (4) (3) (2) (1)
30.	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.	(5) (4) (3) (2) (1)
31.	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.	(5) (4) (3) (2) (1)
32.	Asiste a clases regular y puntualmente.	(5) (4) (3) (2) (1)
33.	Fomenta la importancia de contribuir a la conservación del medio ambiente.	(5) (4) (3) (2) (1)
34.	Promueve mantener limpias y ordenadas las instalaciones.	(5) (4) (3) (2) (1)
35.	Es accesible y está dispuesto a brindarte ayuda académica.	(5) (4) (3) (2) (1)
36.	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.	(5) (4) (3) (2) (1)
37.	Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.	(5) (4) (3) (2) (1)
38.	Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.	(5) (4) (3) (2) (1)
39.	En general, pienso que es un buen docente.	(5) (4) (3) (2) (1)
40.	Estoy satisfecha o satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del docente.	(5) (4) (3) (2) (1)
41.	Yo recomendaría a este docente a otros compañeros.	(5) (4) (3) (2) (1)