

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



**PROPUESTA DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DEL  
DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS**

Autores:

**Marcelina Torres Solís<sup>1</sup>**  
**Rocío Mabeline Valle Escobedo<sup>2</sup>**  
**Héctor David Valle Escobedo<sup>3</sup>**

**Institución:** Universidad Autónoma de Nayarit, México

**Dependencia:** Unidad Académica de Contaduría y Administración

**Área temática:** Evaluación del desempeño docente

---

<sup>1</sup> Maestría en Finanzas, Profesor Investigador, (311) 137-75-28, marcelinat@hotmail.com

<sup>2</sup> Maestría en Impuestos, Profesor Investigador, (311) 116-54-81, rocio\_valle13@hotmail.com

<sup>3</sup> Maestría en Impuestos, Profesor Investigador, (311) 240 49 93, hectordavidvalle@hotmail.com

# PROPUESTA DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DEL DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS

## Índice

Palabras clave.....	3
Introducción .....	3
I. Marco teórico .....	4
1.1. Definición de evaluación y evaluación al desempeño docente. ....	4
1.2. Definición de competencias y competencias docentes.....	4
1.3. Definición de docente. ....	5
1.4. Definición de alumnos.....	5
1.5. Funciones y objetivos del docente en el nivel superior .....	5
1.6. Objetivos del docente en la educación superior .....	7
1.7. Competencias docentes básicas en el nivel superior. ....	7
II. Metodología .....	12
2.1. Metodología utilizada .....	12
2.2. Objetivos .....	12
2.2.1. Objetivo general .....	12
2.2.2. Objetivos específicos .....	13
III. Resultados esperados con la aplicación del instrumento propuesto. ....	13
3.1. Finalidades de la evaluación en el desempeño del docente.....	13
3.2. Utilidad de la evaluación al desempeño docente .....	14
IV. Propuesta del instrumento de evaluación al desempeño docente basado en competencias .....	14
4.1 Escalas.....	14
4.2 Competencias docentes básicas en el nivel superior seleccionadas para este instrumento. ....	15
4.3 Estructura del cuestionario .....	16
Conclusiones .....	21
Referencias bibliográficas y electrónicas .....	22

## **Resumen**

La evaluación no debe reducirse a medir y menos a calificar, debe servir como un medio para mejorar y cumplir con las funciones de un facilitador.

Este trabajo aborda una propuesta referente a la evaluación al desempeño del docente basado en las competencias que a nuestro juicio un facilitador debe tener en su labor primordial. Que aunque puede ser evaluado para diversos fines y por diferentes actores del proceso educativo, se propone esta evaluación la realice el alumno debido a que la visión del estudiante es importante para nosotros puesto que consideramos que es a ellos los que de manera directa afecta favorable o desfavorablemente nuestro desempeño.

Actualmente en nuestra unidad académica existe un instrumento que evalúa cada semestre el desempeño del docente, pero por la manera en cómo está estructurado no permite visualizar de manera clara aquellos aspectos en que se requiere una mejoría y derivado de ello hacemos esta propuesta.

Para la realización de la misma, primero se investigó bibliografía del tema, sobre la evaluación y las competencias docentes básicas en el nivel superior, se describen las finalidades y la utilidad de la evaluación al desempeño del docente, ya que de aplicarse el instrumento es lo que se pretende cumplir, se procede luego a estructurar un cuestionario que se someterá a consideración y discusión del departamento de evaluación continua de nuestra unidad académica, hacer las correcciones necesarias, para luego pasarlo a la administración para su aprobación y utilización posterior si esta resulta positiva.

La importancia de contar con un instrumento de evaluación preciso y objetivo que arroje resultados que nos sirvan para nuestra mejoría es de vital trascendencia, por lo que con la elaboración de este trabajo nuestro objetivo principal es hacer la propuesta de uno que separe y muestre si se están cumpliendo de manera satisfactoria los objetivos y funciones básicas de un facilitador basado en competencias docentes. Esto es, que permita ver que competencias tenemos desarrolladas, en proceso o por desarrollar. Y derivado de ello se puedan establecer estrategias, tales como cursos de capacitación, para lograr la mejora continua en el desempeño de nuestra labor principal que es la docencia.

## **Palabras clave**

Evaluación, Competencias docentes, Funciones del facilitador (Docente), Desempeño del Facilitador, Funciones del facilitador, Estudiante (Alumno).

## **Introducción**

La evaluación forma parte del proceso enseñanza aprendizaje; se evalúa al alumno para poder determinar qué tan competente es en la utilización de los conocimientos que le facilita el docente; pero también es necesario evaluar al facilitador para determinar qué tan eficiente fue en la utilización de estrategias, actitudes y habilidades para que eso se logre, es decir, que tan competente es para cumplir con los objetivos de aprendizaje del alumno y debe ser visto como una herramienta que permita mejorar el desempeño y no como algo que genere situaciones de inseguridad.

La evaluación al desempeño docente se puede realizar para diversos fines tales como: promociones, otorgamientos de becas, entre otros aspectos parecidos. Lo que en este trabajo se presenta es con el único objetivo de la mejora continua en la calidad de la enseñanza.

Estamos conscientes que en la realidad existen complicaciones al momento de evaluar el desempeño del facilitador; puesto que por un lado algunos no estamos abiertos a escuchar los comentarios que hacen los alumnos respecto a que no preparamos bien las clases, no los motivamos de manera adecuada o no generamos en el aula un ambiente propicio para que se logren los resultados esperados, por citar algunos ejemplos. Y por el otro, algunos alumnos no son objetivos al evaluar al facilitador dado que si les pareció “buena onda” o aprobaron la unidad de aprendizaje, pueden evaluarlo favorablemente o viceversa.

## **I. Marco teórico**

### **1.1. Definición de evaluación y evaluación al desempeño docente.**

Entendemos por evaluación un proceso permanente mediante el cual se conoce, se mide y se dan opiniones sobre todas las circunstancias y elementos que intervienen en la planificación y ejecución del acto docente, con el fin de revisarlos para su mayor eficiencia en el logro de los objetivos. (Suárez Díaz, 1999).

La evaluación es una etapa del proceso educacional que tiene por fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación (Lafourcade, 1969). Entonces al referirnos a la evaluación del desempeño al docente se puede adaptar esta definición puesto que se está verificando que se cumplan los resultados esperados en el aprendizaje del alumno a través de la aplicación de adecuadas estrategias.

### **1.2. Definición de competencias y competencias docentes.**

Cuando hablamos de competencias nos estamos refiriendo al conjunto de habilidades, destrezas, actitudes, comportamientos, saberes y bien todas aquellas cualidades que le permiten al individuo desenvolverse de manera eficiente en el entorno en que participa.

Podemos hacer referencia a los 4 saberes que menciona Jacques Delors en el informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI: Ser competente es aplicar los 4 saberes de la educación:

- Saber conocer, saber hacer, saber ser y saber vivir juntos (convivir).

“Las competencias docentes pueden ser definidas como la forma práctica en que se articula el conjunto de conocimientos, creencias, capacidades, habilidades, actitudes, valores y estrategias que posee un docente y que determina el modo y los resultados de sus intervenciones psicopedagógicas” (Garduño Rubio, 2005).

“El perfil docente, constituido por un conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes, se pone en juego con la intención de generar ambientes de aprendizaje

para que los estudiantes, a su vez, desplieguen las competencias genéricas formuladas en el perfil de egreso” (Rueda Beltrán, 2009).

### **1.3. Definición de docente.**

Podemos definir al docente como la persona encargada de ayudar al alumno en su proceso de formación académica. Aunque a lo largo de la historia y en diversas situaciones puede denominársele maestro, formador, profesor, guía o recientemente facilitador, por ser precisamente la persona encargada de apoyar al estudiante en la construcción de sus conocimientos y en el desarrollo de sus capacidades. En este trabajo nos referimos como docente o facilitador y por tener carácter genérico se incluyen a ambos sexos.

### **1.4. Definición de alumnos.**

A los alumnos los definimos como las personas que se dedican al aprendizaje de cierta asignatura y a la cual el docente debe apoyar en ese proceso y en esta ponencia hacemos alusión a ellos como estudiantes o alumnos y de igual manera por su carácter genérico nos referimos a ambos sexos.

### **1.5. Funciones y objetivos del docente en el nivel superior**

El hecho de dedicarnos a la enseñanza independientemente de lo que nos haya llevado a elegir esta actividad nos hace enfrentarnos a una serie de competencias que muchas veces no estamos conscientes de ello y de que carecemos de algunas.

Para poder hablar de evaluación del desempeño del facilitador, primero debemos precisar cuáles son las funciones y competencias básicas necesarias para apoyar en el aprendizaje del alumno.

De manera general, en el nivel superior el facilitador debe cumplir entre otras, las siguientes funciones (Ayala Aguirre, 1999):

- Generar espacios de condiciones semejantes a la realidad para que el estudiante ponga en práctica sus habilidades.
- Facilitar la integración del alumno a la vida productiva.
- Orientar el desarrollo del estudiante posterior a los estudios profesionales.
- Estimular el compromiso profesional y social del alumno.

Es necesario distinguir las funciones que se le asignan al docente en relación con sus alumnos desde dos planos: el individual y el grupal.

En el plano individual, el docente cumple funciones de orden formativo, en este espacio, las relaciones interpersonales son determinantes en el desarrollo de los alumnos; podemos encontrar estudiantes que han tomado como modelo a un “maestro” y se han esforzado para ser como él, por su comprensión y su manera de comunicarse. En la acciones del profesor se reflejan actitudes y valores que los alumnos van adoptando como propias e incluso pueden llegar a modificar la formación que traían anteriormente. El docente llega a ser agente de motivación para el alumno, aunque se puede dar de manera negativa o positiva.

Desde la perspectiva grupal; se puede rescatar que en la organización y coordinación de la clase el facilitador cumple con funciones muy específicas para el grupo y sus miembros, tales como:

- Diseñar y poner en práctica actividades grupales de aprendizaje.
- Facilitar la integración del grupo de aprendizaje.
- Estimular la dinámica de acción de grupo, orientando sus acciones a objetivos de aprendizaje.
- Facilitar que los integrantes del grupo asuman roles diferentes, que permita estimular su formación y desarrollo de habilidades.
- Permitir que los miembros del grupo aprendan de manera colaborativa.
- Retroalimentar a los estudiantes sobre su desempeño al inicio, durante y al final del curso.
- Es en el grupo donde el facilitador interactúa con mayor intensidad con sus alumnos, por lo que está obligado a desarrollar las habilidades necesarias para coordinar de manera efectiva el aprendizaje de los mismos.

Ya sea de manera individual o grupal, las funciones de un facilitador están encaminadas a lograr que el estudiante sea capaz de aprender a aprender y logre utilizar los conocimientos en la solución de problemas que le permitan tener una calidad de vida satisfactoria.

### **1.6.Objetivos del docente en la educación superior**

Lo que se enuncia a continuación es acorde a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI (Fernández Muñoz, 2003):

- Preparar para un trabajo cada vez más versátil, capaz de responder a las cambiantes necesidades, mediante las destrezas básicas necesarias (educación para el empleo).
- Entender la realidad que a uno le toca vivir y entenderse uno mismo, cambiar al aprendizaje de cómo vivir en una sociedad tecnificada (educación para la vida).
- Comprender el impacto de la ciencia y la tecnología en todos los aspectos de la sociedad, que requiere, además de las disciplinas tradicionales, un punto de vista más global: educación para la responsabilidad ambiental y para el desarrollo armonioso de las relaciones intra e inter sociedades (educación para el mundo).
- Desarrollar el análisis crítico de tal manera que seamos capaces de entender conceptos y desarrollarnos por nosotros mismos: favorecer la creatividad, las destrezas físicas y sociales, y en particular las comunicativas y organizativas (educación para el auto-desarrollo).
- Educar para un uso constructivo del tiempo de ocio y al mismo tiempo que la educación se vaya convirtiendo en una actividad placentera (educación para el ocio).

### **1.7.Competencias docentes básicas en el nivel superior.**

Un docente debe ser competente en el dominio de su materia y para que el alumno le encuentre significado, debe aplicar estrategias de enseñanza donde vincule los contenidos en la solución de problemas, además es necesario ser experto gestor de información de la misma, un buen administrador de los medios que tenga a su alcance y desde esta perspectiva, dinamizar el aprendizaje de sus alumnos.

Por lo que aunque seamos especialistas en un área de las ciencias determinada, si nos dedicamos a la docencia tenemos la obligación de conocer y saber sobre modelos de enseñanza, estrategias

de enseñanza-aprendizaje, dinámica del proceso educativo, uso de las tecnologías, técnicas de motivación y hasta manejo de grupos difíciles.

Además debe tomar en cuenta que cada estudiante tiene posibilidades, actitudes y capacidades distintas y en las técnicas de motivación que aplique debe considerar lo anterior.

“El desarrollo tecnológico actual nos coloca ante un nuevo paradigma de enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y demanda una dinámica diferente por parte de los docentes desde un enfoque acorde con los retos que plantea el educar a la sociedad del siglo XXI y reorientar la labor docente. Hoy no basta con transmitir conocimientos a modo de cátedra; el educar para la vida exige que como profesores desarrollemos múltiples competencias, junto con la capacidad para diseñar experiencias de aprendizaje significativas, en las que nuestros alumnos sean el punto central del proceso enseñanza-aprendizaje, utilizar críticamente las TIC y organizar la propia formación a lo largo de toda nuestra labor” (Morales Arce, 2013)

Si hablamos de competencias docentes básicas para lograr objetivos de aprendizaje de los alumnos, recurrimos a Zabalza para clasificarlas de la siguiente manera:

Competencias del docente universitario (Zabalza Peraza, 2005):

- 1) **Capacidad de planificar el proceso de enseñanza y el de aprendizaje**, esto es, la capacidad de hacer los propios programas, de planificar bien la propia unidad de aprendizaje.
- 2) **Seleccionar y presentar los contenidos disciplinares**, ya que existe tanta información que se le puede enseñar al alumno pero hay que distinguir cuales son los contenidos básicos, los contenidos necesarios y los contenidos recomendables. Es importante saber cómo organizar, secuenciar y hacer coherentes los contenidos que realmente debe aprender el alumno.
- 3) **Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles**, y esto se logra a través de una comunicación adecuada donde el alumno pueda distinguir lo sustantivo de la disciplina.
- 4) **Manejo adecuado de las TIC**, usarlas de manera adecuada y racional.

- 5) **Diseñar metodología de trabajo didáctico y organizar actividades de aprendizaje.**
- 6) **Relacionarse de manera constructiva con los alumnos**, con respeto, cordialidad, empatía, pero sin perder la autoridad que se requiere en un aula de clase, para que no se pierda la armonía y de lugar a un desorden.
- 7) **Tutorías y acompañamiento de los estudiantes**, en esta competencia el autor hace referencia al acompañamiento que se le da al alumno, a las formas, estrategias e instrumentos de evaluación.
- 8) **Reflexionar e investigar sobre la enseñanza**, esto es que aunque seamos masters en el área que impartimos, debemos ser competentes y preocuparnos por la forma en como facilitamos el aprendizaje al alumno. No encasillarnos en una sola técnica de enseñanza, sino que analizar cual nos da mejores resultados.
- 9) **Implicarse institucionalmente**, es decir, identificarse con la institución y trabajar en equipo.

En el actual Proceso de Convergencia Europea hasta el año 2010, son entre otras las siguientes (Ortega Navas, 2010):

1. **Competencias cognitivas:** propias del docente en una determinada asignatura, lo cual implica un conocimiento amplio a nivel disciplinar y pedagógico. Además implica conocer y comprender las distintas formas en que un estudiante aprende, conocer metodologías flexibles y sistemas de evaluación adecuados para dar respuestas a los nuevos retos mediante la adecuada toma de decisiones relativas a la optimización formativa y realizar propuestas y el desarrollo de la calidad de la formación.
2. **Competencias metacognitivas:** relacionadas con la capacidad crítica, autocrítica y reflexiva del docente con el objetivo de que éste sea capaz de revisar su actuación docente y mejorarla de forma sistemática, así como la capacidad de reacción ante situaciones conflictivas, novedosas, imprevistas, la creatividad y la innovación didáctica y la toma de decisiones mediante la previa identificación del problema, recopilación de toda la información y propuesta de soluciones.

3. **Competencias culturales y contextuales:** relativas al conocimiento del entorno y de la organización como un proceso de permanente cambio y mejora, lo cual le va a facilitar al docente la identificación y formulación de objetivos estratégicos y operativos, así como, reconocer los rasgos de la cultura.
4. **Competencias comunicativas:** vinculadas a la capacidad de usar diferentes registros en el lenguaje científico a nivel verbal y no verbal que le permitan transmitir al docente experiencias y provocar aprendizaje, saber escuchar, planear las investigaciones y perfeccionar el lenguaje escrito.
5. **Competencias sociales:** relacionadas con acciones de relación social y colaboración con otras personas, la empatía, el trabajo en equipo y el liderazgo que favorezcan el aprendizaje del estudiante.
6. **Competencias de gestión:** vinculadas a la gestión, organización y planificación eficiente de la enseñanza y de sus recursos en diferentes contextos. Este tipo de competencias resultan esenciales para que el docente pueda participar en la planificación y desarrollo de objetivos, características, metodología y recursos disponibles.
7. **Competencias tecnológicas:** relacionadas con el aprendizaje, investigación y uso de las posibilidades que las TIC brindan a la labor profesional del docente para el desarrollo de procesos de búsqueda, selección y síntesis de la formación.
8. **Competencias de investigación:** vinculadas a la búsqueda de nuevas metodologías, información y recursos para la formación. Este tipo de competencias le van a capacitar al docente a enseñar al estudiante como localizar la información y hacer un uso eficaz de la misma, así como para desarrollar actitudes críticas de búsqueda de nuevas actuaciones, recopilar, analizar y valorizar datos referidos a la formación y enseñar a buscar la información y hacer un uso más eficaz de la misma.

En la siguiente página se presenta una tabla que muestra algunas clasificaciones de competencias docentes que plantean algunos autores que pueden servir como punto de partida.

**Tabla 1: Competencias docentes, desde la perspectiva de varios autores**

Comellas, M. J. (2002).	Perrenoud (2004)	Zabalza, M. A. (2005)	SEMS-México (2008b)	Cano, E. (2005)
Identificar los obstáculos o los problemas.	Organizar y animar situaciones de aprendizaje.	Ser capaz de planificar el proceso de enseñanza y el de aprendizaje (la capacidad de hacer los propios programas, de planificar bien la propia disciplina).	Organizar su propia formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	De planificación y organización del propio trabajo
Entrever diferentes estrategias realistas.	Gestionar la progresión de los aprendizajes.	Seleccionar y presentar los contenidos Disciplinarios.	Dominar y estructurar los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.	De comunicación
Elegir la mejor estrategia, considerando los riesgos.	Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.	Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles.	Planificar los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.	De trabajar en equipo
Planificar su puesta a punto teniendo presentes todos los agentes.	Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.	Estar alfabetizado tecnológicamente y dominar el manejo didáctico de las TIC.	Llevar a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.	De establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver conflictos.
Dirigir su aplicación, modulando los posibles cambios.	Trabajar en equipo.	Gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje	Evaluar los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.	De utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
Respetar, durante todo el proceso, ciertos principios de derechos (equidad, libertad, etc.)	Participar en la gestión de la escuela.	Relacionarse constructivamente con los alumnos.	Construir ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.	De disponer de un autoconcepto positivo.
Dominar las propias emociones, valores, simpatías, entre otras.	Informar e implicar a los padres.	Ofrecer tutorías y acompañamiento a los estudiantes.	Contribuir a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.	De autoevaluación constante de nuestras acciones para mejorar la calidad.
Cooperar con otros profesionales siempre que sea necesario	Utilizar las nuevas tecnologías.	Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.	Participar en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoyar la gestión institucional.	
Sacar conclusiones y aprendizaje para una nueva situación.	Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.	Involucrarse institucionalmente institucional (sintiendo que uno forma parte del equipo, jugando como miembro, participando de la definición de la misión institucional, de los objetivos que se proponen, del plan formativo de la facultad).		
	Organizar la propia formación continua.			

Fuente: (Rueda Beltrán, 2009)

En la actualidad, al docente le toca integrarse de una forma más activa en el proceso de formación de los estudiantes. Podemos considerarnos como un aprendiz con un poco más de experiencia que los estudiantes. En el nuevo rol de facilitador, la función radica básicamente en crear y facilitar situaciones de aprendizaje donde juega un papel fundamental el desarrollo de las habilidades, actitudes y valores de los alumnos, así como también existe una exigencia mayor de vincular lo que sucede en el aula con la realidad para hacer que los aprendizajes tengan un mayor sentido y significado en la formación de los estudiantes.

## **II. Metodología**

### **2.1. Metodología utilizada**

El enfoque de esta investigación es descriptivo y documental puesto que se llevó a cabo un proceso de recopilación documental bibliográfica, se describen las competencias docentes básicas y analizando la falta y necesidad de un instrumento de evaluación que permita observar de manera específica en que competencia presentamos deficiencias se realiza dicha propuesta.

Se considera también que es cualitativa por el enfoque expuesto en el párrafo anterior.

Para la realización de esta proposición, se consideró la falta de un instrumento adecuado en nuestra unidad académica que permita que de los resultados obtenidos se hagan mejoras en la calidad de la enseñanza, por lo que primero se investigó bibliografía del tema, sobre la evaluación y las competencias docentes básicas en el nivel superior, para luego estructurar un cuestionario que se someterá a consideración y discusión del departamento de evaluación continua de nuestra unidad académica, hacer las correcciones necesarias, para luego pasarlo a la administración para su aprobación y utilización posterior si esta resulta positiva.

### **2.2. Objetivos**

#### **2.2.1. Objetivo general**

Con la elaboración de este trabajo, lo que se pretende de manera general es:

- Proponer un instrumento de evaluación al desempeño docente basado en competencias, donde se puedan visualizar de manera precisa las funciones y objetivos del facilitador y que permita tomar decisiones en base a los resultados que arroje de una forma eficaz y eficiente.

### **2.2.2. Objetivos específicos**

Dentro del cuerpo del presente, se trata de cumplir con los siguientes objetivos específicos:

- Precisar los términos de evaluación, competencias, docente y estudiante.
- Especificar las funciones y objetivos del facilitador en el nivel superior respecto a la docencia, para en base a estas determinar qué es lo que se debe evaluar.
- Establecer las competencias docentes básicas que nos sirvan de guía para elaborar el instrumento de evaluación.

### **III. Resultados esperados con la aplicación del instrumento propuesto.**

Con el instrumento propuesto lo que se pretende es que se satisfagan las finalidades de la evaluación en el desempeño docente y que resulte útil para el trabajo del facilitador.

De implementarlo, se espera que los programas de capacitación que se diseñan para cada semestre vayan acorde a las deficiencias que nos muestre el instrumento de evaluación.

#### **3.1.Finalidades de la evaluación en el desempeño del docente**

El conocimiento de los resultados de la evaluación debe ser fuente de motivación para el aprendizaje (Suárez Díaz, 1999).

Adecuando lo que dicho autor menciona sobre la evaluación de los aprendizajes en alumno, podemos concluir como finalidades de la evaluación en el desempeño docente las siguientes:

- Retroalimentar al facilitador sobre su desempeño tomando en cuenta un parámetro para poder determinar si este es bueno, malo o regular.

- Motivar; la evaluación debe ser fuente de motivación para mejorar y desarrollar las competencias que aún están en proceso o por alcanzarlas.
- Medir la eficiencia y eficacia de las habilidades, actitudes y estrategias utilizadas, reiterando que es importante no olvidar que medir es una parte de la evaluación no es el todo.
- Revisar las deficiencias y mitigarlas para el logro de mejores resultados.

### **3.2.Utilidad de la evaluación al desempeño docente**

Una evaluación puede servirnos para:

- Saber que competencias tenemos desarrolladas, en proceso y por desarrollar.
- Analizar los resultados obtenidos y sobre todo las causas de dichos resultados.
- Adoptar una decisión en relación a aquellas competencias donde presentamos deficiencias. Y dichas decisiones pueden ser buscar capacitación para poder hacer frente a esas carencias que demostramos.
- Aprender de la experiencia y no incurrir, en el futuro, en los mismos errores. Esto es reflexionar sobre los resultados obtenidos para mejorar el trabajo posterior.
- Tener en cuenta siempre que la docencia es una labor difícil más no imposible.

## **IV. Propuesta del instrumento de evaluación al desempeño docente basado en competencias**

### **4.1 Escalas**

La escala que se estará usando es del 1 al 5, con las siguientes etiquetas:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3= Algunas veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

En primer lugar, se describen las competencias docentes acordadas; posteriormente, se presenta la estructura del cuestionario y, finalmente, se presenta el listado de los enunciados.

#### **4.2 Competencias docentes básicas en el nivel superior seleccionadas para este instrumento.**

Las que se enuncian a continuación son las que consideramos adecuadas y se adoptan de lo descrito en el marco teórico.

1. **Competencias cognitivas (Disciplinares y pedagógicas):** Abarca desde el dominio de los principios, fundamentos y conceptos de la unidad de aprendizaje que imparte. Aquí se incluyen aspectos de la preparación para la clase, la capacidad del docente para facilitar el aprendizaje y la evaluación del mismo. Es importante el desarrollo de sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes.
2. **Competencias metacognitivas:** Referentes a la capacidad de facilitador para aceptar críticas y estar abierto a las opiniones de los alumnos respecto a su unidad de aprendizaje y a la manera de desarrollarla.
3. **Competencias comunicativas y de motivación:** Relativos al uso de estrategias, métodos y técnicas efectivas de aprendizaje y a la estimulación del interés de los estudiantes por un aprendizaje efectivo.
4. **Competencias sociales:** Referidos a la creación de ambientes, espacios y climas donde los estudiantes aprenden con eficacia y gusto.
5. **Competencias de gestión:** Concernientes a la planificación con precisión y detalle el proceso de aprendizaje, con base en la naturaleza de los contenidos, las características de los estudiantes y el perfil del curso y de la carrera. Además hace partícipe y responsable a los estudiantes en las actividades relacionadas con el curso. Además se incluyen aspectos inherentes a la responsabilidad del facilitador para desarrollar responsablemente su clase.
6. **Competencias tecnológicas:** Relativos a la integración, con responsabilidad, el uso intensivo de las tecnologías de la información en el proceso de aprendizaje.

### 4.3 Estructura del cuestionario

El instrumento dará inicio con el nombre del profesor que se evalúa, la indicación de la unidad de aprendizaje que imparte, el semestre en que se cursa, la licenciatura y la presentación de las instrucciones para contestarlo.

El cuestionario propuesto está configurado por 8 dimensiones correspondiendo las primeras 7 a las competencias docentes seleccionadas y una dimensión adicional para la evaluación del grado de satisfacción general que el estudiante manifiesta sobre el docente, los dos primeros enunciados se contestan conforme a la escala establecida y la última se deja abierta para que el estudiante externé su opinión y sugerencias hacia el facilitador. La primera competencia se divide en el dominio de la disciplina que imparte y en las habilidades pedagógicas. A continuación, se muestra la distribución del número de enunciados por dimensión.

**Tabla 2: Número de enunciados por dimensión**

<b>Dimensión</b>	<b>Enunciados</b>	<b>Cantidad</b>
Competencias cognitivas disciplinares	1-8	8
Competencias cognitivas pedagógicas	9-24	16
Competencias metacognitivas	25-31	7
Competencias comunicativas y de motivación	32-41	10
Competencias sociales	42-47	6
Competencias de gestión y responsabilidad del facilitador	48-60	13
Competencias tecnológicas	61-64	4
Satisfacción general	65-67	3
<b>TOTAL</b>		<b>67</b>

Fuente: Propia

## **Listado de enunciados por dimensiones:**

### **Competencias cognitivas disciplinares.**

1. El docente tiene dominio suficiente sobre la Unidad de Aprendizaje.
2. Explica de manera clara los contenidos de la asignatura.
3. Relaciona los contenidos de temas anteriores con los nuevos.
4. Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras.
5. Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura.
6. Propone ejemplos, ejercicios o actividades que vinculan la asignatura con la práctica profesional.
7. Explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la actividad profesional.
8. Esta actualizado en los temas de su especialidad.

### **Competencias cognitivas pedagógicas, se hace énfasis en la evaluación del aprendizaje.**

9. El facilitador en sus clases destaca las ideas principales.
10. Utiliza un lenguaje comprensible.
11. Define la terminología nueva.
12. Verifica durante la clase si los estudiantes han entendido sus explicaciones.
13. Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado.
14. Adapta las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.

### Evaluación del aprendizaje

15. Indica claramente desde el principio la forma como va a evaluar.
16. Respeta los lineamientos de evaluación establecidos.
17. Establece con claridad y suficiente anticipación la evidencia de desempeño de cada rubro de evaluación.
18. Identifica los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.

19. Considera los resultados de la evaluación (asesorías, trabajos complementarios, búsqueda de información, etc.) para realizar mejoras en el aprendizaje.
20. Comunica oportunamente y en el desarrollo del curso los resultados de las evaluaciones.
21. Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.
22. Muestra apertura para la corrección de errores de apreciación y evaluación.
23. Da oportunidad de mejorar los resultados de la evaluación del aprendizaje.
24. Sus evaluaciones son objetivas. (No tiene favoritismos, es imparcial, etc.)

### **Competencias metacognitivas**

25. Toma en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo.
26. Existe la impresión de que se toman represalias con algunos estudiantes.
27. Acepta con amabilidad las sugerencias de los estudiantes, demostrando interés por ellas.
28. Es fácil acercársele para despejar dudas.
29. Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.
30. Exige y se gana el respeto de sus estudiantes.
31. Demuestra preocupación por los problemas de los alumnos.

### **Competencias comunicativas y de motivación.**

32. El facilitador promueve la participación de los estudiantes. (por ejemplo haciendo preguntas o dando lugar a preguntar)
33. Utiliza métodos variados (trabajos de investigación, discusiones en grupo, ejercicios en pizarrón, etc.), no limitándose en su labor a dictar una cátedra.
34. Promueve el autodidactismo y la investigación.
35. En sus explicaciones, es variado e interesante. (Volumen de voz adecuada y clara; se dirige con la mirada a los estudiantes, no solo lee el texto del libro o diapositivas, etc.).
36. Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales para el desarrollo de la clase.
37. Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes.
38. Propicia la curiosidad y el deseo de aprender.
39. Comienza sus clases demostrando la importancia e interés del tema.
40. Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje.
41. Hace interesante la asignatura.

### **Competencias sociales.**

42. Mantiene el orden y la disciplina necesaria para el aprovechamiento de la clase.
43. Promueve actividades participativas que permiten colaborar con los compañeros con una actitud positiva.
44. Se involucra en actividades propuestas al grupo.
45. Propicia el desarrollo de la clase en un ambiente de respeto y confianza.
46. Saluda y se despide de los alumnos.
47. Establece una relación cordial con los alumnos.

### **Competencias de gestión y responsabilidad del facilitador.**

48. Presenta desde el inicio un programa completo de la unidad de aprendizaje.
49. Sigue dicho programa a satisfacción.
50. Provee suficiente bibliografía y fuentes de consulta.
51. Es ordenado en sus exposiciones, dividiéndolas en partes bien definidas y estructuradas.
52. El facilitador prepara todas las clases evitando improvisaciones.
53. Establece y respeta los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura. (Lineamientos de la clase).
54. Organiza actividades que permiten ejercitar la expresión oral y escrita.
55. Es accesible y está dispuesto a brindar ayuda académica.
56. Llega puntualmente a clases.
57. Falta raras veces y cuando lo hace avisa con antelación.
58. Cuando establece un horario para una asesoría, cumple con dicho horario.
59. Evita durante la clase la pérdida de tiempo y las divagaciones.
60. Exige a los estudiantes el cumplimiento de sus deberes tales como: asistencia, entrega de portafolio de evidencias, evaluaciones, etc.)

### **Competencias tecnológicas.**

61. Utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).

62. Cuando el docente utiliza la tecnología en el desarrollo de la clase, en vez de confundirlo, le ayuda a comprender sus explicaciones.
63. Promueve el uso de diversas herramientas, particularmente las digitales, para gestionar (recabar, procesar, evaluar y usar) información.
64. Promueve el uso seguro, legal y ético de la información digital.

### **Satisfacción general**

65. En general, pienso que es un buen docente.
66. Estoy satisfecha o satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del docente.
67. Sugerencias para que el docente mejore el trabajo de aula y favorezca el aprendizaje.

## Conclusiones

- Una evaluación debe ser constructiva para el facilitador; puesto que le permitirá tener elementos suficientes para su desarrollo posterior.
- La importancia de la misma estriba en los resultados que arroje ya que se pueden crear propuestas tales como cursos de capacitación para aquellos profesores que tengan competencias en proceso o pendientes de desarrollar.
- Una capacitación adecuada puede ayudar al facilitador a apropiarse de conocimientos, actualizarse, adquirir valores y habilidades para aprender los cuatro saberes de la educación: conocer, ser, hacer y convivir.
- Los resultados deben ser comunicados de manera inmediata al facilitador y se debe asegurar por parte de la administración del centro escolar la toma de medidas necesarias para solventar las deficiencias encontradas. O bien si se obtienen resultados favorables, estos deben ser fuente de motivación al facilitador para seguir con su desempeño.
- Estamos conscientes que a veces existe cierta indiferencia de los alumnos para evaluar al docente, porque manifiestan que no se toman medidas permanentes hacia aquellos facilitadores que no son evaluados de manera favorable. Sin embargo es nuestra responsabilidad tomar conciencia de nuestras fallas y deficiencias para buscar la solución a las mismas.
- La finalidad esencial de toda evaluación debe encaminarse a ayudar al facilitador a mejorar su práctica docente.

## Referencias bibliográficas y electrónicas

- Ayala Aguirre, F. (1999). *La función del profesor como asesor*. México: Trillas.
- Fernández Muñoz, R. (2003). Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. *OGE, Organización y Gestión Educativa*. Recuperado el 2015, de <https://www.uclm.es/profesorado/ricardo/Cursos/CompetenciaProfesionales.pdf>
- Garduño Rubio, T. d. (Agosto de 2005). *Cuaderno de Autoevaluación de Competencias Docentes*. Recuperado el Marzo de 2015, de <http://es.scribd.com/doc/7096381/Cuaderno-de-Autoevaluaci-de-Competencias-Docentes-Agosto-Del-2005#scribd>
- Lafourcade, P. D. (1969). *Evaluación de los aprendizajes*. Argentina: Kapelusz.
- Morales Arce, V. G. (2013). Desarrollo de competencias digitales docentes en la educación básica. *Revista Apertura: Revista de innovación educativa* 5, (1).
- Ortega Navas, M. d. (2010). COMPETENCIAS EMERGENTES DEL DOCENTE ANTE LAS DEMANDAS DEL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. *Revista Española de Educación Comparada*, 305-327.
- Rueda Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1-16.
- Suárez Díaz, R. (1999). *La educación: Su filosofía, su psicología, su método*. México: Trillas.
- Zabalza Peraza, M. Á. (2005). Competencias Docentes. *Conferencia pronunciada en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali "La Universidad y la Docencia en el Mundo de Hoy"*, (págs. 108-122). Santiago de Compostela, España.