

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos Especialidad en Integridad Pública y Estrategias Anticorrupción



Análisis y propuesta de mejora de la evaluación del desempeño docente en el DEAM: Un enfoque de integridad y cumplimiento educativo

Trabajo recepcional que para obtener el **GRADO** de
**ESPECIALISTA EN INTEGRIDAD PÚBLICA Y ESTRATEGIAS
ANTICORRUPCIÓN**

Presenta: **JORGE IGNACIO LÓPEZ RAMELLA**

Tutor **ALFONSO HERNÁNDEZ VALDEZ**

Tlaquepaque, Jalisco. noviembre de 2023.

Introducción.....	3
Sección I: Contexto, problemas, preguntas y objetivos.....	5
1.1 Contexto y problemas.....	5
1.2 Preguntas de investigación.....	7
1.3 Objetivos.....	7
Sección II: Marco de referencia.....	8
Sección III: Diagnóstico del proceso de evaluación del desempeño docente del DEAM a través del IAE.....	11
¿Qué es Valoración?.....	11
Proceso de evaluación - Valoración.....	11
El sentido de la evaluación.....	12
Sistema de Evaluación Integral del Posgrado (SEIP).....	15
El Instrumento de Apreciación Estudiantil.....	16
Sección IV: Análisis del proceso de evaluación docente.....	17
4.1 Método y técnicas de análisis.....	17
4.2 Análisis de las entrevistas.....	17
Frecuencia de códigos.....	21
Grupo de códigos.....	22
Análisis de coocurrencia de códigos (enraizados).....	24
Análisis código-documento enraizado.....	25
Análisis de códigos agrupados - documentos enraizados.....	28
Análisis de las citas del grupo "Propósito del IAE".....	29
Análisis de las citas del grupo "Mejoras Posibles al IAE".....	30
Análisis de las citas del grupo "Evaluación del Desempeño Docente".....	31
Análisis de las citas del grupo "Cumplimiento Educativo Docente".....	32
Sección V: Propuestas de mejora y recomendaciones.....	34
5.1 Modelos de evaluación de desempeño docente.....	35
5.2 Recomendaciones.....	39
Sección VI: Conclusiones.....	41
Sobre el Proceso de Evaluación Docente (Valoración).....	41
Respecto al Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE).....	41
Finalmente.....	42
Referencias y herramientas de apoyo.....	44
Anexos.....	47

Introducción.

El cumplimiento educativo, definido como la adherencia a los estándares y prácticas establecidas para garantizar la calidad y eficacia de la educación, es una dimensión crucial en la evaluación del desempeño docente en el Departamento de Economía Administración y Mercadología (DEAM) del ITESO. Este concepto se enfoca en asegurar que las instituciones educativas y sus facultades cumplan con los criterios de excelencia y mejora continua, algo que se refleja en la implementación y revisión del Instrumento de Apresiasi Estudiantil (IAE). El IAE, como herramienta de evaluación, cumple con una función doble: por un lado, mide la eficacia de la enseñanza y, por otro, sirve como un mecanismo para mantener y mejorar la calidad educativa en concordancia con los estándares establecidos (Smith & Ragan, 2005).

La integridad académica, por su parte, se entiende como la honestidad y responsabilidad en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación, elementos fundamentales en el ámbito académico (Bertram Gallant, 2008). En el contexto del DEAM, la revisión del IAE y los procesos asociados no solo apunta hacia el cumplimiento educativo, sino que también refleja una profunda preocupación por la integridad en el trabajo académico. Al evaluar y mejorar continuamente las prácticas docentes, el DEAM se alinea con una visión de integridad que abarca la justicia, la transparencia y la ética en el proceso educativo. Este enfoque no solo mejora la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, sino que también fortalece la confianza y el respeto entre estudiantes y docentes, esenciales para un entorno educativo saludable y productivo.

Este trabajo de investigación se sumerge en el análisis de la evaluación del desempeño docente en el contexto educativo universitario del Departamento de Economía, Administración y Mercadología (DEAM) del ITESO, destacando las percepciones, experiencias y propuestas de mejora derivadas de una variedad de actores dentro del departamento. Utilizando métodos cualitativos, principalmente grupos focales y entrevistas individuales, esta investigación busca ofrecer una visión comprensiva y detallada de los mecanismos de evaluación actuales y las posibles rutas para su optimización.

La investigación se fundamenta en el análisis de códigos temáticos, reflejando la diversidad de opiniones y percepciones entre los distintos actores educativos. Los resultados obtenidos del grupo focal y las entrevistas proporcionan una perspectiva rica y multifacética sobre el Instrumento de Apresiasi Estudiantil (IAE) y la evaluación del desempeño docente. Se observa una variedad de temas que van desde la percepción del proceso de evaluación, la mejora continua, hasta el cumplimiento educativo docente, cada uno aportando una pieza vital al rompecabezas de la evaluación educativa.

Un hallazgo central en este estudio es la necesidad de un enfoque balanceado y contextualizado en la evaluación del desempeño docente. La investigación subraya la importancia de considerar la subjetividad inherente en el proceso de evaluación y la necesidad de un marco más estructurado y estandarizado que permita una valoración más equitativa y coherente.

Los resultados también indican una clara demanda de mejora continua en el IAE y los procesos de evaluación docente. Se evidencia una preocupación por asegurar que el IAE y las metodologías de evaluación sean pertinentes, actuales y capaces de capturar con precisión la experiencia educativa tanto de los estudiantes como de los docentes.

Además, el estudio pone de relieve la importancia de integrar los principios de la pedagogía ignaciana en la evaluación del desempeño docente. Estos principios enfatizan la sostenibilidad, la responsabilidad social y el desarrollo humano integral. La investigación sugiere que al incorporar estos valores en los instrumentos de evaluación, se puede promover una educación que no solo sea académicamente rigurosa, sino también socialmente responsable y éticamente comprometida.

Se espera que los hallazgos y recomendaciones presentados sirvan como un catalizador para el desarrollo de prácticas de evaluación más justas, integrales y efectivas en el ámbito educativo universitario.

Sección I: Contexto, problemas, preguntas y objetivos.

1.1 Contexto y problemas.

Para asegurar que el Departamento de Economía Administración y Mercadología (DEAM) tenga excelencia académica y humana, es necesario establecer procesos efectivos y confiables para evaluar y mejorar el desempeño docente de sus profesores.

Para que los alumnos reciban una educación de calidad, independientemente del profesor que imparta las clases, es importante que exista una cultura institucional que fomente la excelencia académica, la innovación pedagógica y que se brinden los recursos necesarios para que los docentes puedan desempeñar su trabajo de manera óptima. La calidad de la enseñanza es uno de los factores clave para garantizar el éxito académico y profesional de los estudiantes.

Para lograr lo anterior, se deben proponer procesos y acciones ágiles que permitan al DEAM tomar un camino claro hacia la excelencia educativa con un enfoque humano, social e ignaciano.

El DEAM tiene la oportunidad de mejorar la calidad de la impartición de clases, actualmente algunos de sus procesos y herramientas podrían mejorarse de manera sustantiva de tal manera que logre cumplir con los objetivos de calidad académica que caracterizan a la universidad.

La evaluación de los profesores es un tema crítico en la búsqueda de la excelencia académica en el ámbito universitario. En el caso del ITESO y del DEAM en particular, se utiliza un instrumento de evaluación, el Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE), el cual se basa en la opinión de los alumnos sobre el desempeño del profesor. Sin embargo, este enfoque apreciativo no permite obtener una evaluación completa y objetiva de los profesores.

Es importante mencionar que el IAE es un instrumento subjetivo que se basa en la opinión de los alumnos, quienes pueden responder de manera inconsistente debido a su estado de ánimo, madurez, objetividad, dedicación y otros factores que pueden influir en su respuesta. No se sabe si los estudiantes consideran el instrumento útil, si responden con honestidad o con apatía o forzados o si tienen miedo de hablar sobre lo que sucede en el aula por creer que puede tener represalias.

Es limitado tomar decisiones del desempeño de un maestro solo con la apreciación de los alumnos ya que pueden darse diversas situaciones en el momento que un docente es evaluado, el alumno puede no opinar objetivamente, opinar sin un análisis profundo y real, un maestro laxo puede ser evaluado muy bien, otro buen profesor exigente, que cumple, puede ser mal evaluado. Muchas veces la participación de los alumnos es muy baja, menor al 50% por grupo, lo que puede no dar información estadísticamente significativa.

Si bien un sistema de evaluación de desempeño integral puede contar con más de un instrumento, en el caso específico del DEAM se tiene instalado el IAE y por eso importa entenderlo, tanto sus beneficios, así como sus limitaciones, junto con el proceso que se lleva a cabo en todas las etapas de su aplicación, evaluación y decisiones que se derivan de éste.

En la actualidad, se pueden encontrar diversas opiniones en las redes sociales y foros en línea de estudiantes del DEAM, que sugieren que algunos profesores tienen una baja exigencia en su labor docente y son etiquetados como "barcos". Este tipo de afirmaciones constituyen lo que se conoce como "evidencia anecdótica", ya que se basan en experiencias personales y no en una evaluación rigurosa y sistemática. Es importante tener en cuenta que, aunque este tipo de comentarios pueden ser útiles para obtener una perspectiva general sobre el desempeño docente de los profesores, no se pueden considerar como una fuente confiable y válida para evaluar la calidad de su enseñanza, pero sí nos da indicios de que hay niveles diferenciados en la exigencia, rigurosidad y calidad de los cursos impartidos de materias iguales o similares.

Es importante reconocer las limitaciones del IAE y buscar formas de mejorar tanto el proceso de aplicación como el aprovechamiento de los resultados para obtener una evaluación más completa y precisa de los profesores del DEAM del ITESO. Se deben desarrollar procesos y modelos adicionales que permitan evaluar el desempeño docente de los profesores de manera objetiva y garantizar una excelencia académica para todos los estudiantes.

Algunas posibles soluciones para abordar este problema podrían incluir la mejora de los procesos de evaluación existentes y analizar los instrumentos actuales con el fin de tener un sistema de evaluación del desempeño más completo y objetivo.

En este sentido, el cumplimiento académico (*compliance* académico) tiene que ver con el rigor y compromiso de los coordinadores docentes, de UAB y directores para tener el tiempo, los mecanismos, la información en tiempo y forma para evaluar el desempeño con profesionalismo.

El "*compliance* académico" o cumplimiento académico se refiere al proceso de asegurar que las instituciones educativas y sus miembros cumplan con los estándares, regulaciones y expectativas establecidas para mantener la calidad y la integridad en la educación. Según Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA), el cumplimiento académico implica adherirse a un conjunto de normas y prácticas que garantizan un entorno educativo de alta calidad y ético (TEQSA, 2021). En el contexto del DEAM del ITESO, la aplicación efectiva del cumplimiento académico puede abordar las limitaciones del Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE) y otras herramientas de evaluación. Al adherirse rigurosamente a normas claras y objetivas, los coordinadores y directores pueden garantizar que la evaluación del desempeño docente refleje con precisión la calidad de la enseñanza, más allá de las percepciones subjetivas de los estudiantes.

En el problema descrito, donde existe una variabilidad en la rigurosidad y calidad de los cursos impartidos y una aparente insuficiencia en el sistema de evaluación actual, el *compliance* académico podría desempeñar un papel crucial. Al desarrollar y aplicar procesos y modelos de evaluación más robustos y objetivos, el DEAM podría superar las limitaciones del IAE. Esto implica no solo mejorar los instrumentos de evaluación existentes, sino también introducir métodos adicionales para evaluar de manera más integral el desempeño docente. Tal enfoque garantizaría que todos los estudiantes reciban una educación de alta calidad y que los docentes sean evaluados de manera justa y precisa, contribuyendo a la excelencia académica general de la institución.

1.2 Preguntas de investigación.

A partir del contexto y la problemática descritas anteriormente, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

Pregunta central: ¿Cómo se puede mejorar el proceso, la aplicación y el uso del IAE para mejorar la evaluación del desempeño docente en el DEAM (cumplimiento educativo)?

Preguntas complementarias:

- ¿Cuáles son los componentes principales del proceso de aplicación y aprovechamiento de los resultados del IAE al interior del DEAM?
- ¿Cuál es la valoración de los académicos respecto del proceso de evaluación del desempeño docente a través del IAE?

1.3 Objetivos.

1. Analizar la situación actual del proceso de aplicación y utilización de los resultados del IAE para evaluar el desempeño docente de los profesores del DEAM.
2. Realizar una propuesta de mejora en la evaluación del desempeño docente de los profesores del DEAM a partir de la revisión del proceso y la aplicación del IAE.

Sección II: Marco de referencia.

La educación, como un pilar fundamental en el desarrollo de individuos y sociedades, se rige por principios y prácticas que buscan garantizar su calidad, integridad y efectividad. En este contexto, conceptos como la Integridad Académica, la Integridad del Desempeño Docente, el *Compliance* o Cumplimiento Educativo, la Evaluación de la Calidad Educativa, los Modelos de Evaluación del Desempeño Docente, la Metodología de Evaluación 360° en el Desempeño Docente y la Excelencia Académica juegan roles clave.

La Integridad Académica se enfoca en mantener altos estándares éticos en el ámbito educativo, promoviendo la honestidad y el respeto por la autoría en los trabajos académicos. Por otro lado, la Integridad del Desempeño Docente se centra en la calidad y efectividad de los profesores en sus roles pedagógicos. El *Compliance* Educativo aborda la adherencia a normativas legales y éticas en instituciones educativas, crucial para minimizar riesgos legales y financieros, y para mantener la reputación de las mismas.

En cuanto a la Evaluación de la Calidad Educativa, se refiere a los métodos y herramientas utilizadas para medir y asegurar altos estándares en la educación. Los Modelos de Evaluación del Desempeño Docente y la Metodología de Evaluación 360°, por su parte, se enfocan en valorar el desempeño de los educadores desde diferentes perspectivas para promover su desarrollo profesional y mejorar la enseñanza.

La Excelencia Académica, según la visión del ITESO, va más allá del rigor académico e incluye la aplicación del conocimiento en contribuciones sociales significativas. Esta perspectiva holística y humanista de la excelencia académica destaca la importancia de la educación no solo como un medio para adquirir conocimientos, sino también como una herramienta para el cambio social positivo.

Estos conceptos, en su conjunto, delinean un marco integral para entender y mejorar la educación, enfatizando la responsabilidad, la calidad, el desarrollo profesional y el impacto social de las prácticas educativas. A continuación, se desarrollan mas ampliamente la definición de cada uno de ellos:

Integridad Académica: La integridad académica es un principio fundamental en el campo educativo, caracterizado por la adhesión a valores éticos y profesionales. Se basa en actuar de forma responsable, honesta y ética, inspirando confianza y respeto en la autoría original de los trabajos académicos. Implica un compromiso constante con la honestidad, la confianza, la justicia, el respeto, el coraje y la responsabilidad, incluso en momentos de adversidad. Este principio orienta tanto la construcción de trabajos académicos legítimos como la toma de decisiones éticas en el ámbito educativo (Wikipedia, 2023; Centro para la Excelencia Académica - UPRRP; Programa Universitario de Integridad Académica de la UANL; Centro Internacional de Integridad Académica, 1999; Universidad EAFIT).

Integridad del Desempeño Docente: Este concepto se refiere a la actuación del profesor de acuerdo con sus competencias pedagógicas para orientar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje. Incluye la movilización de capacidades profesionales, disposición personal y responsabilidad social para establecer relaciones significativas en el proceso educativo. Asimismo, engloba el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función educativa, enfocándose en la formación integral de los estudiantes (UNESCO, 2005; Evaluación al desempeño docente 2022).

Compliance o Cumplimiento Educativo: Aunque el término "*compliance*" se refiere generalmente al cumplimiento normativo en las organizaciones, en el contexto educativo, podría interpretarse como el conjunto de políticas, procedimientos y acciones que una institución educativa lleva a cabo para asegurar que sus actividades se ajusten a las leyes, regulaciones, normas y estándares éticos aplicables. Esto incluye la conformidad con normativas educativas, éticas y profesionales, buscando prevenir y minimizar los riesgos legales, financieros y reputacionales (Wikipedia, 2023). Ariadna Torrijos, en su ponencia sobre "*Compliance* en el sector educativo: un gran impacto positivo", enfatiza la relevancia del *compliance* en el sector educativo, destacando su papel en la prevención y gestión de riesgos legales, operativos y reputacionales. El *compliance* no solo se refiere al cumplimiento normativo, sino que también abarca la preservación de la misión, visión, objetivos y reputación de las instituciones educativas. Esta práctica ha demostrado generar confianza entre los *stakeholders*, crear valor añadido, disuadir infracciones, corregir ineficiencias y mejorar la imagen de marca. En el contexto educativo, el *compliance* también aborda cuestiones específicas como la seguridad de las instalaciones escolares, el correcto uso de las imágenes personales en redes sociales y la no discriminación en el trato y evaluación del alumnado (Torrijos, A. 2021).

Evaluación de la Calidad Educativa: La calidad educativa, según un estudio realizado en una escuela particular de educación básica que utiliza el Sistema Montessori, puede evaluarse a través de diversos instrumentos. Este estudio se centró en el análisis de los datos obtenidos mediante la evaluación de profesores incluida en el Modelo Nacional para la Calidad Total. Este modelo tiene como meta que las escuelas cumplan con altos estándares de calidad y se basa en un enfoque de investigación mixto para analizar los resultados obtenidos. La evaluación se centra tanto en aspectos cuantitativos como cualitativos, incluyendo el diseño de instrumentos de evaluación adicionales como guías de observación y encuestas a docentes (Méndez Vega, Patricia. 2008).

Modelos de Evaluación del Desempeño Docente: En la evaluación del desempeño docente en la educación superior, se identifican diversos modelos que varían en sus marcos y procedimientos. Estos modelos pueden ser diagnósticos, formativos o sumativos, y se utilizan para evaluar el desempeño de los docentes en diferentes contextos y con distintos propósitos. Los modelos incluyen evaluación mediante pares, autoevaluación, opinión de alumnos y portafolios. Cada uno de estos modelos tiene sus ventajas y limitaciones, como la objetividad en el caso de la evaluación por pares y la posible falta de credibilidad en la autoevaluación. La evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los alumnos es el modelo más empleado, mientras que la evaluación mediante portafolios ofrece una perspectiva más integradora. (Pacheco, Ibarra, Iñiguez, Lee y Sánchez 2018)

Metodología de Evaluación 360° en el Desempeño Docente: La metodología de evaluación de 360 grados aplicada al desempeño docente representa un enfoque integral y multifacético para valorar la calidad de la enseñanza. Este modelo subraya la importancia de recibir retroalimentación de todos los agentes relevantes en el entorno educativo, incluyendo colegas, estudiantes, administradores y el propio docente. La evaluación de 360 grados va más allá de los enfoques tradicionales al incorporar múltiples perspectivas, lo que permite una comprensión más completa y equilibrada del desempeño docente. La necesidad de este tipo de evaluación surge de la urgencia de mejorar continuamente el proceso de enseñanza-aprendizaje, adaptándose a los cambiantes entornos educativos y las expectativas de la sociedad. En el contexto de las instituciones de educación superior, los docentes se enfrentan a un ambiente de competencia y se les exige responder de manera efectiva y dinámica. La evaluación de 360 grados permite a los docentes entender

mejor sus fortalezas y áreas de mejora, lo que a su vez contribuye a su desarrollo profesional.

Este modelo de evaluación también enfatiza la importancia de una valoración objetiva, reconociendo la influencia de sesgos y percepciones personales. Al involucrar a múltiples evaluadores y perspectivas, se busca minimizar estos sesgos, proporcionando una evaluación más equilibrada y justa del desempeño docente. Además, alentando la autoevaluación, se fomenta la reflexión personal y el crecimiento profesional continuo. La implementación de la evaluación de 360 grados requiere un enfoque cuidadoso y planificado. Es crucial determinar con claridad los objetivos y competencias a evaluar, diseñar cuestionarios adecuados, seleccionar observadores apropiados y capacitarlos para proporcionar retroalimentación efectiva. También es esencial asegurar la confidencialidad y el anonimato en el proceso de evaluación para promover la honestidad y la objetividad.

La evaluación de 360 grados no solo sirve como una herramienta para evaluar el desempeño actual, sino que también actúa como un catalizador para el desarrollo profesional continuo, incentivando a los docentes a mejorar de manera proactiva sus habilidades y competencias (Sifuentes Ocegueda, A. T., Sifuentes Ocegueda, E. L., & Valle Escobedo, R. M. 2019).

Excelencia académica: La definición que el ITESO da a este término (ITESO, Estrategia Institucional ITESO 2022-2026, 2021) revela una visión integral y humanista de la educación. Esta concepción trasciende el simple rigor académico, enfatizando la importancia de utilizar las habilidades y conocimientos adquiridos para servir a otros y contribuir a un mundo más justo. La excelencia, derivada del latín "excellētia", implica sobresalir con una calidad superior. Sin embargo, el ITESO contextualiza esta excelencia no solo en la profundidad de conocimiento, sino también en su aplicación para transformar positivamente la sociedad.

En este enfoque, los criterios de excelencia del ITESO abarcan más que los logros académicos medibles; se valoran el compromiso social y la comprensión de los problemas sociales. Esto se refleja en la manera en que los estudiantes aplican su formación para mejorar la sociedad. Para el personal académico, la excelencia se manifiesta en el esfuerzo por dar lo mejor de sí mismos y fomentar una disposición similar en los demás, ya sea en roles de autoridad, colaboración entre pares, o en la relación educativa con los estudiantes.

En este trabajo de investigación se adoptará esta definición de excelencia académica del ITESO como referencia principal ya que este enfoque permite integrar una perspectiva más amplia y significativa de la excelencia, así como de la integridad y cumplimiento, que no solo se centra en el conocimiento técnico o el rendimiento académico, sino también en la capacidad de influir y mejorar la sociedad. Esta perspectiva alinea esta investigación con un ideal de educación que busca no solo informar sino también transformar, proporcionando un marco valioso para explorar cómo la educación puede ser un motor de cambio social positivo.

Sección III: Diagnóstico del proceso de evaluación del desempeño docente del DEAM a través del IAE.

Este apartado se centra en la revisión detallada de "Valoración", un sistema integral desarrollado por el ITESO para mejorar y gestionar la práctica docente en sus programas de licenciatura y posgrado. La importancia de explorar Valoración radica en su papel central en la evaluación y mejora continua de la enseñanza en el ITESO, reflejando su compromiso con una educación de calidad y alineada con su Modelo Educativo. Además, se destaca el Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE) como el componente más significativo de Valoración, subrayando su influencia en la percepción y valoración de las metodologías docentes. Este análisis proporcionará una comprensión profunda de cómo Valoración y el IAE contribuyen a la experiencia educativa en el ITESO, ofreciendo perspectivas sobre la interacción entre profesores y estudiantes y el impacto de estas prácticas en el aprendizaje.

En el sitio <https://valoracion.iteso.mx/> se encuentra información y conceptos detallados de lo que es la evaluación del desempeño docente en el ITESO, que no se remite solo al instrumento de Apreciación Estudiantil, pero es el que más se toma en cuenta para la evaluación de profesores; el sitio define a Valoración como un *"sistema para apoyar la evaluación de las prácticas educativas y la gestión de la docencia en el ITESO"* (ITESO, Valoración ITESO, s.f.).

El sitio tiene dos apartados, uno para licenciatura y otro para posgrados. El marco de este trabajo es focalizarnos en la evaluación de desempeño de profesores de tiempo fijo y de asignatura (tiempo variable) de las licenciaturas solamente, aunque es importante tomar en cuenta las acciones e instrumentos que se llevan en posgrados.

¿Qué es Valoración?

De acuerdo con el documento oficial del ITESO que hace referencia al sitio Valoración, éste se define de la siguiente forma:

*"Valoración es un sistema creado para apoyar el proceso de **gestión de la docencia** en las licenciaturas del ITESO.*

Uno de sus propósitos es facilitar a los distintos usuarios la información necesaria para la toma de decisiones y la proyección de acciones de mejora de los cursos de licenciatura y de la práctica docente.

Se sustenta en cuatro valores:

- *La recogida y procesamiento de la información tiene como foco **el aprendizaje del alumno**.*
- *El análisis de la información tiene como propósito identificar **la congruencia entre las prácticas docentes y el Modelo Educativo del ITESO (MEI)** para proyectar acciones de mejora.*
- *El sistema tiene un **carácter histórico de documentación** con la idea de hacer una lectura de la información y del movimiento de las prácticas en el tiempo.*
- *El sistema es flexible y **se va modificando de acuerdo a las necesidades presentes** en el contexto de la institución y a la propia innovación del MEI."*

(ITESO, ¿Qué es Valoración?, s.f.)

Proceso de evaluación - Valoración.

El proceso de evaluación y valoración en el ámbito educativo se lleva a cabo a través del Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE), que recopila la percepción de los estudiantes

sobre diversos aspectos de la enseñanza que están directamente relacionados con la interacción entre profesores y alumnos, así como con la forma en que los profesores ayudan a los estudiantes a aprender.

La gestión de la docencia se compone de tres acciones fundamentales: la planeación, el seguimiento y la evaluación del curso.

La planeación se refleja en la guía de aprendizaje, donde se establece un diálogo entre diferentes aspectos de la enseñanza y el currículum. Esto implica considerar las expectativas institucionales sobre la docencia, las necesidades curriculares de la asignatura y las preferencias del profesor en cuanto a la mejor manera de alcanzar los objetivos del curso. El registro de las guías de aprendizaje en Valoración contribuye a construir una memoria compartida sobre las prácticas docentes, brindando la oportunidad de conversar, analizar cómo se desarrollan y los resultados obtenidos. Antes de cada periodo y hasta la cuarta semana de primavera y otoño (o segunda semana de verano), los profesores registran su guía de aprendizaje en Valoración, y los coordinadores tienen la posibilidad de comentarla.

El seguimiento implica observar y comprender la enseñanza en acción, tanto mientras sucede como después, con el fin de valorarla y acompañarla. Valoración proporciona un espacio de seguimiento donde los profesores pueden registrar sistemáticamente sus prácticas, lo que permite a la comunidad docente comprender mejor sus alcances y limitaciones. Todos los profesores pueden acceder a los registros de práctica de sus colegas, fomentando el diálogo y la mejora conjunta.

En cuanto a la evaluación de los cursos, se siguen los siguientes pasos en el ITESO: los alumnos responden el IAE en determinadas semanas del periodo escolar, proporcionando su opinión sobre la enseñanza recibida. Los profesores, por su parte, se autoevalúan en las dos semanas posteriores al registro de calificaciones de los estudiantes. Para ello, utilizan diferentes recursos, como la guía de aprendizaje, las respuestas del IAE de los alumnos (que se sistematizan de forma anónima), las evidencias del aprendizaje de los alumnos y su propia percepción sobre el logro de los objetivos del curso. Los coordinadores docentes brindan retroalimentación a las autoevaluaciones de los profesores que supervisan y proponen mejoras. Al finalizar el periodo de autoevaluación, se convoca a los profesores para analizar los avances, logros y desafíos de la enseñanza en su grupo, y estas conclusiones se registran en Valoración. Los coordinadores docentes y los de la Unidad Académica Básica (UAB) realizan un seguimiento de las acciones de mejora propuestas por los equipos docentes, registrando un resumen sobre el estado de la docencia en cada UAB. (ITESO, El Proceso de Evaluación - Valoración, s.f.).

El sentido de la evaluación.

El sentido de la evaluación en el ITESO, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, se enfoca en tres propósitos principales. En primer lugar, busca mejorar el desempeño de los profesores mediante la retroalimentación constante y oportuna de los resultados y productos de su trabajo. Esto implica brindar a los profesores una visión clara de su proceso de enseñanza y los resultados del aprendizaje de los estudiantes, así como identificar áreas de mejora. En segundo lugar, la evaluación tiene como objetivo identificar oportunidades de desarrollo académico tanto a nivel individual como grupal. Esto implica proporcionar a los profesores herramientas y apoyo para su crecimiento profesional. Por último, la evaluación genera información relevante para respaldar las decisiones

institucionales relacionadas con promociones, distinciones académicas, nombramientos, entre otros aspectos.

Es importante destacar que los resultados de la apreciación estudiantil no son un factor determinante para la continuidad o término de las tareas docentes del profesor. Su propósito principal es proporcionar al profesor una retroalimentación directa sobre el proceso y los resultados del aprendizaje de los estudiantes, así como la percepción de los estudiantes sobre la interacción educativa. Estos resultados representan un componente valioso para la autoevaluación del profesor y el reconocimiento de oportunidades de mejora.

La interacción educativa implica un compromiso y corresponsabilidad tanto por parte del profesor como del estudiante. El profesor tiene la obligación laboral y ética de cumplir con su rol, mientras que el estudiante tiene el derecho de recibir una educación de calidad y la responsabilidad de participar activamente en su proceso de aprendizaje.

Los criterios de evaluación del desempeño docente se basan en las actividades académicas definidas en el Reglamento de Personal Académico y en los roles específicos de los profesores en el ITESO. Estos criterios se fundamentan en la información aportada por el propio profesor a través de la autoevaluación, la evaluación realizada por sus colegas, los usuarios o beneficiarios de su trabajo, y los jefes o coordinadores académicos correspondientes.

La evaluación debe ser implementada de manera sencilla para fomentar la participación de todos los actores involucrados y facilitar el procesamiento y registro oportuno de la información. La evaluación es sancionada por los jefes de departamento o centros académicos en diálogo con el profesor y se registra por escrito para contextualizar las decisiones consecuentes. En el caso de los profesores de asignatura, se cuenta con los apoyos necesarios dentro de la estructura organizativa del departamento académico.

La plataforma Valoración, utilizada en el ITESO, es accesible solo para la comunidad universitaria. Los profesores, coordinadores, jefes de departamento y estudiantes con cuentas activas tienen acceso a Valoración y a la información disponible según su rol. Las guías de aprendizaje y los elementos de seguimiento de cada asignatura son accesibles para la comunidad universitaria en general. Sin embargo, la información relacionada con la evaluación tiene un carácter más privado y se utiliza para dar seguimiento al proceso y las propuestas de mejora.

En el caso de la apreciación estudiantil (IAE), el sistema utilizado para que los estudiantes realicen la evaluación, genera un informe que muestra de manera anónima la opinión de los alumnos sobre los aspectos evaluados. Este informe permite al profesor identificar sus fortalezas y áreas de mejora según la percepción de los estudiantes. Los profesores pueden acceder a este informe una semana después de finalizado el periodo, una vez cerrado el proceso de captura de calificaciones en el sistema escolar.

La autoevaluación realizada por el profesor al finalizar cada periodo queda registrada en la plataforma y se utiliza como insumo para el diálogo entre el profesor y su coordinador. Los coordinadores de profesores tienen la responsabilidad de evaluar a los profesores, proporcionando comentarios en la autoevaluación y registrando las conclusiones de la sesión grupal de evaluación, así como los acuerdos de mejora establecidos.

Los usuarios de la información generada por Valoración son la Dirección General Académica, el Procurador de Derechos Universitarios, los jefes de departamento o centros académicos, coordinadores de UAB (Unidad Académica Básica), coordinadores docentes, coordinadores de programa y profesores en general. Cada uno de ellos tiene acceso y utiliza la información de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.

Valoración es una plataforma que recopila información útil para que los profesores y grupos reflexionen sobre la mejora de la docencia. Además, se utiliza con fines de promoción académica y evaluación de los encargos en el caso de los profesores de tiempo fijo.

Tanto los estudiantes como los profesores tienen derechos y obligaciones en el proceso de evaluación. Los estudiantes tienen derecho a contribuir con su opinión fundamentada en la toma de decisiones, comunicar de manera adecuada y prudente sus apreciaciones sobre el desempeño docente, conocer los criterios utilizados para contratar y ubicar al personal docente, ser informados oportunamente sobre las decisiones que les afecten y apelar a instancias superiores en caso de decisiones inconvenientes. A su vez, tienen la obligación de mantenerse informados, participar constructivamente en los mecanismos de evaluación y solicitar información sobre los procedimientos adecuados para presentar peticiones, quejas o apelaciones.

Los profesores tienen derecho a estar informados sobre los objetivos, criterios e instrumentación de la evaluación, así como a ser evaluados de acuerdo con los criterios establecidos y apelar los términos de la evaluación ante la autoridad competente. A su vez, tienen la obligación de presentar informes parciales y finales de su actividad y proporcionar los datos necesarios para la evaluación de su desempeño docente, siguiendo los criterios y plazos establecidos. (ITESO, Sentido de la Evaluación - Valoración, s.f.)

En la sección de preguntas frecuentes del sitio de Valoración, se encuentran respuestas particularmente interesantes, como las siguientes:

“¿Para qué se usa la información que produce Valoración?”

La información que recoge la plataforma de Valoración sirve a los profesores y coordinadores para reflexionar individual y colectivamente en torno a la mejora de la docencia.

También tiene uso con fines de promoción académica y, en el caso de los profesores de tiempo fijo, apoya la evaluación de los encargos.

¿Quién usa la información de Valoración?

Las guías de aprendizaje y los elementos de seguimiento registrados en Valoración son accesibles a la comunidad universitaria. La información relacionada con la evaluación tiene un carácter más privado, aunque permite a algunos actores en la institución dar seguimiento al proceso y a las propuestas de mejora que se plantean. Los usuarios de la información son: la Dirección General Académica, el Procurador de Derechos Universitarios, los Jefes de Departamento o Centro, los Coordinadores de UAB, los Coordinadores Docentes, los Coordinadores de Programa y los profesores en general. Cada uno tiene acceso y se sirve de la información de acuerdo a sus funciones y sus encargos.

¿Es obligatorio participar en los procesos contenidos en Valoración? (subir mi guía, registrar evidencias de seguimiento y hacer mi autoevaluación)

Sí. Al aceptar la invitación a colaborar como profesor en el ITESO, aceptas también participar en las actividades que forman parte del proceso en pleno. Esto es: la fase de establecimiento de acuerdos y planeación, el cuidado sistemático del proceso de enseñanza aprendizaje, la fase de evaluación, la participación en las conversaciones con los pares según se establezcan en cada coordinación, entre otros.

Si alguien quiere saber sobre mi curso, ¿por qué no entra a Moodle, en lugar de pedirme que suba información a Valoración?

Moodle es una plataforma diseñada para favorecer la interacción entre estudiantes y profesores a lo largo de sus cursos; mientras que Valoración responde a la necesidad de reconocer sistemáticamente el estado de la docencia en las coordinaciones docentes, las UAB, los departamentos y el ITESO.

¿Por qué recibo los resultados del IAE una semana después de que termina cada periodo escolar?

Es necesario esperar que haya concluido la experiencia docente de cada periodo, incluyendo el registro de calificaciones y posibles aclaraciones de notas. Una vez que la experiencia se ha completado, puedes dar cuenta de ella de manera plena.

¿Quiénes pueden ver los informes de resultados del IAE?

Cada profesor puede ver los resultados del IAE de los cursos que impartió, así como el informe que se genera para la UAB a la que está adscrita su asignatura.

Los profesores de tiempo fijo, incluyendo los Coordinadores y Jefes, pueden consultar el informe de resultados del IAE de cualquier profesor que esté adscrito a su departamento o centro. Además, tienen acceso al informe de resultados que se genera para todas las UAB de su departamento o centro.

Si ya subí mi guía de aprendizaje a Moodle, ¿también tengo que subirla a Valoración?

Sí. El curso en Moodle contiene toda la dinámica contemplada para un curso. Valoración recoge la guía de aprendizaje como evidencia de planeación. La comparación posterior entre lo que se planeó y lo que se logró, ayuda a reconocer el aprendizaje.

¿Quién tiene acceso a las guías de aprendizaje en Valoración?

Todos los miembros de la comunidad universitaria con cuenta activa. Esto es: profesores, coordinadores, jefes de departamento, estudiantes y personal de apoyo.

¿Quiénes pueden comentar las guías de aprendizaje?

Pueden hacer comentarios a las guías de aprendizaje tanto el profesor que imparte el curso como sus coordinadores, así como el Jefe de Departamento o Centro al que está adscrita la asignatura.” (ITESO, Preguntas Frecuentes - Valoración, s.f.).

Sistema de Evaluación Integral del Posgrado (SEIP).

Por otro lado, el ITESO ha implementado un sistema de evaluación para los programas de posgrado con el objetivo de identificar áreas de mejora en diferentes aspectos evaluables. Para lograrlo, el Sistema de Evaluación e Innovación del Posgrado (SEIP) propone una reevaluación del concepto de calidad, alejándose de una perspectiva cuantificable y homogénea, y adoptando un enfoque de calidad contextual, en línea con la Reestructuración, el Marco para el Desarrollo del Posgrado y el proyecto institucional.

El SEIP se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Se orienta hacia la mejora continua.
- Es reflexivo, contextual y dinámico.
- Recupera los fundamentos y principios básicos del posgrado.
- Respeta la naturaleza del posgrado y la diversidad de las prácticas educativas, ya sean presenciales, virtuales, asesorías, seminarios IDI, coloquios, entre otros.
- Considera el concepto de corresponsabilidad como un elemento transversal que reconoce la complejidad del posgrado, dada la multiplicidad de actores y objetos de conocimiento involucrados.
- Se basa en una evaluación comprensiva y por estándares, siguiendo el enfoque propuesto por Stake (2004).
- Complementa la evaluación de insumos-resultados y la evaluación de procesos, incluyendo la caracterización y prospección.
- Incluye la evaluación final, de medio campo y otorga prioridad a la autoevaluación.

- Propone indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, y utiliza diversos procesos de recopilación de información e instrumentos, como charlas informales, encuestas, entrevistas, grupos focales, sesiones de reflexión, entre otros, para obtener percepciones múltiples y enriquecer el proceso de evaluación. (ITESO, Evaluación Posgrados - Valoración, s.f.).

De esta manera, el sistema de evaluación busca promover la mejora constante en los programas de posgrado, tomando en cuenta la diversidad de contextos y prácticas educativas, y fomentando la participación activa de todos los actores involucrados.

“No debemos olvidar aquello que dijo Ortega y Gasset a la altura de los años treinta del siglo pasado: el estudiante es una falsificación del hombre. Esto en el sentido de que el estudiante se ve obligado a prepararse en materias un tanto abstrusas pero necesarias para llegar a ser un profesional competente, materias que no le interesan en primera instancia. La exigencia académica va siempre a contracorriente de una satisfacción superficial y meramente subjetiva por parte del alumno.” (Prado Galán, J. 2014)

El Instrumento de Apreciación Estudiantil.

El Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE) del ITESO (Anexo 1), es un mecanismo de evaluación que permite recoger las opiniones y percepciones de los estudiantes sobre la práctica docente. Este instrumento forma parte de un sistema integral de evaluación docente, enfocado no solo en medir el desempeño de los profesores, sino también en identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora.

El IAE está estructurado para proporcionar una visión holística y detallada de la experiencia educativa desde la perspectiva del estudiante. Comienza con detalles administrativos como el nombre del profesor, la asignatura, el grupo y los coordinadores correspondientes. Luego, se detalla la participación estudiantil en la evaluación, un aspecto crucial para validar la representatividad de los resultados.

El IAE recoge tanto respuestas cerradas como abiertas. Las preguntas cerradas suelen estar estructuradas en formatos de Likert, donde los estudiantes califican diversos aspectos de la enseñanza en una escala de desacuerdo a acuerdo. Estas preguntas cubren temas como la eficacia de las actividades de aprendizaje, la claridad en la presentación de los objetivos y el contenido, la competencia y preparación del profesor, y la utilidad de la asignatura en el contexto profesional y académico del estudiante.

Por otro lado, las preguntas abiertas ofrecen a los estudiantes la oportunidad de expresar opiniones más detalladas y personalizadas sobre la asignatura y la enseñanza. Estas respuestas proporcionan un contexto cualitativo que complementa las métricas cuantitativas de las preguntas cerradas, permitiendo una comprensión más profunda de la experiencia de aprendizaje.

El análisis de los resultados del IAE implica comparar el desempeño de un profesor con los estándares de su departamento o unidad académica básica (UAB). Esto se evidencia a través de tablas comparativas que muestran las calificaciones del profesor en relación con el promedio de la UAB. Los elementos se destacan en verde o rojo, señalando fortalezas y áreas de mejora respectivamente.

Sección IV: Análisis del proceso de evaluación docente¹.

4.1 Método y técnicas de análisis.

Para comprender y evaluar de manera profunda el proceso de evaluación docente y su instrumento clave, el Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE), se optó por un enfoque cualitativo. Este enfoque implicó la realización de entrevistas con actores clave y la formación de un grupo focal. Se busca obtener una perspectiva integral y detallada del proceso, abarcando tanto las opiniones de quienes implementan la evaluación como las de quienes son evaluados. Al emplear este método, se pretendía capturar la complejidad y los matices inherentes a la evaluación del desempeño docente en un contexto educativo dinámico y diverso.

Las entrevistas se realizaron con una variedad de participantes, incluyendo administradores, académicos, profesores y directivos siendo seis personas entrevistadas. Se buscó un equilibrio entre experiencia y perspectiva, seleccionando individuos que representaran diferentes facetas del proceso educativo. El grupo focal incluyó a siete profesores de tiempo fijo y de tiempo variable de distintas asignaturas y de diversa antigüedad en el ITESO. Este enfoque mixto de entrevistas y grupos focales permitió obtener un entendimiento holístico de cómo se percibe la evaluación del desempeño docente y del IAE, además de cómo estas percepciones varían entre los diferentes grupos de interés.

El guion de las entrevistas (Anexo 2) fue diseñado para explorar temas específicos relacionados con la evaluación del desempeño docente y con el IAE. Las preguntas se centraron en las experiencias concretas de los docentes en relación con el proceso de evaluación, la efectividad percibida del IAE y las sugerencias para mejorarlo. El objetivo era identificar fortalezas y debilidades en el proceso actual y recopilar ideas para futuras mejoras. Se buscaba entender no solo la operatividad del IAE sino también su impacto en el desarrollo profesional docente y la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

4.2 Análisis de las entrevistas.

A partir de las entrevistas realizadas a los distintos actores descritos en la sección anterior, así como del grupo de enfoque, se realizó un análisis cualitativo con todos los insumos generados, desarrollándose 23 códigos. El análisis detallado de éstos se presenta a continuación. La siguiente tabla está ordenada con los códigos de mayor a menor frecuencia, junto con una explicación y justificación ampliada de cada elemento, considerando sus definiciones y relevancia, lo que permite comprender mejor cuáles son los aspectos más destacados y significativos en relación con la evaluación del desempeño docente en el contexto del DEAM, específicamente con el IAE:

¹ El proceso de análisis se realizó con la transcripción automática de las entrevistas con MS TEAMS, posteriormente el texto de las entrevistas se armonizó con Claude AI, se procesaron los archivos con Atlas.ti generando los códigos detallados, posteriormente se hizo un procesamiento de códigos con ChatGPT 4 AI, Bard AI y Harpa AI. La redacción y algunos análisis también se apoyaron en ChatGPT 4 AI.

Código	Frecuencia	Importancia	Explicación y justificación
1	28	Alta	El "Código 1" se refiere a "Propuestas de Mejora Continua". La alta frecuencia de este código sugiere que es fundamental para los participantes. Los resultados del IAE son esenciales para la mejora continua del proceso de evaluación y la mejora educativa. Las propuestas de mejora ofrecen sugerencias y planteamientos para optimizar instrumentos, preguntas, procesos, tecnología y capacitación, lo que, a su vez, asegura una evolución constante del proceso de evaluación docente. Esto es esencial para mantener la calidad y eficacia de la evaluación.
2	24	Alta	El "Código 2" se relaciona con el "Uso de los Resultados de la Evaluación". La alta frecuencia de este código indica que los entrevistados consideran fundamental el uso efectivo de los resultados del IAE. Los resultados no deben quedar en un cajón, sino que deben utilizarse para tomar decisiones académicas informadas, lo que influye directamente en la calidad y efectividad de la enseñanza. Esto demuestra la importancia de cerrar el ciclo de retroalimentación y asegurar que los datos obtenidos se conviertan en mejoras reales.
3	21	Alta	El "Código 3" se refiere a la "Percepción del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente". La alta frecuencia destaca la importancia de entender cómo se evalúa a los docentes en la institución, incluyendo guías de aprendizaje, evidencias semestrales y publicación de resultados. Los resultados de este proceso son esenciales para la toma de decisiones académicas y la mejora de la enseñanza.
4	21	Alta	El "Código 4" se relaciona con la "Percepción del Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE)". La alta frecuencia refleja la relevancia de la perspectiva de los estudiantes sobre el IAE. La percepción de los estudiantes sobre el instrumento puede influir en su efectividad y aceptación. Los resultados del IAE no solo dependen de lo que se evalúa, sino también de cómo se percibe la herramienta utilizada.
5	20	Alta	El "Código 5" se centra en el "Seguimiento". La alta frecuencia subraya la vital importancia de un seguimiento efectivo para garantizar mejoras en la enseñanza y la retroalimentación en el proceso. Sin un seguimiento adecuado, los resultados del IAE pueden quedar en el olvido. Un seguimiento activo es esencial para traducir los datos en acciones concretas.

6	19	Alta	El "Código 6" aborda la "Gestión Académica y Coordinación Docente". La alta frecuencia sugiere que la coordinación y gestión académica son fundamentales para el funcionamiento efectivo y la calidad educativa. La gestión y coordinación entre profesores en un mismo campo de estudio o departamento es esencial para garantizar una enseñanza coordinada y efectiva, lo que a su vez influye en la calidad de la educación.
7	18	Alta	El "Código 7" se relaciona con el "Sentido y Definición del IAE". La alta frecuencia destaca la importancia de clarificar a los alumnos el propósito y alcances reales del IAE para evitar que se perciba como punitivo para los profesores. Los resultados sugieren que es crucial que los estudiantes comprendan la verdadera intención y función del IAE para que su implementación sea efectiva y bien aceptada.
8	15	Alta	El "Código 8" se refiere a la "Retroalimentación". La retroalimentación es esencial para mejorar la enseñanza y la calidad de la experiencia educativa. La alta frecuencia refleja la importancia de recibir comentarios de los estudiantes para ajustar la enseñanza y garantizar una experiencia educativa de calidad.
9	13	Alta	El "Código 9" se relaciona con el "Papel de los Estudiantes en la Evaluación". La alta frecuencia sugiere que los participantes valoran la perspectiva activa y la influencia de los estudiantes en la evaluación docente. Esto indica la importancia de involucrar a los estudiantes en el proceso de evaluación y considerar sus opiniones en la mejora de la enseñanza.
10	12	Alta	El "Código 10" aborda el "Cumplimiento Educativo". La alta frecuencia destaca la importancia de esta dimensión en la enseñanza-aprendizaje de los procesos educativos. El cumplimiento educativo es crucial para asegurar que se cumplan los objetivos educativos y, por lo tanto, afecta directamente la calidad de la enseñanza.
11	10	Moderada	El "Código 11" se relaciona con la "Justificación". La alta frecuencia indica que la justificación de las respuestas es vista como fundamental para la valoración precisa en el IAE. Esto demuestra la importancia de respaldar las respuestas de los estudiantes con argumentos sólidos, lo que puede mejorar la calidad de la evaluación.
12	10	Moderada	El "Código 12" se centra en la "Objetividad". La objetividad es fundamental para una evaluación precisa y justa del desempeño docente. La alta frecuencia subraya la importancia de que la evaluación refleje de manera precisa el desempeño docente, lo que contribuye a la equidad en el proceso.

13	9	Moderada	El "Código 13" aborda la "Perspectiva del Profesor". La perspectiva de los profesores es vital para comprender cómo perciben y responden a la evaluación docente. La alta frecuencia destaca la importancia de considerar la opinión de los docentes en el proceso de evaluación.
14	8	Moderada	El "Código 14" se relaciona con la "Ponderación". Aunque su frecuencia es menor en comparación con otros códigos, la ponderación sigue siendo relevante para comprender cómo se valoran las respuestas en la evaluación. La ponderación no lineal puede influir en la percepción de los resultados y en la toma de decisiones académicas.
15	7	Moderada	El "Código 15" se centra en la "Calidad Educativa / Calidad Académica". Aunque no es tan frecuente como otros códigos, la calidad educativa es fundamental para la evaluación docente y la mejora continua. La calidad de la educación es un objetivo central, y la evaluación se vincula a este propósito.
16	4	Baja	El "Código 16" hace referencia al "Anonimato". Aunque no es tan frecuente como otros códigos, el anonimato sigue siendo relevante para comprender la percepción de la responsabilidad en la evaluación. El anonimato puede generar cuestionamientos sobre la responsabilidad de los estudiantes en sus evaluaciones y cómo afecta la honestidad de sus respuestas.
17	4	Baja	El "Código 17" se relaciona con los "Recursos Pedagógicos del Profesor / Guía de Aprendizaje". Aunque no es tan frecuente como otros códigos, los recursos pedagógicos del profesor son fundamentales para evaluar la calidad de la enseñanza. Los métodos, temas y actividades influyen en la experiencia educativa.
18	2	Baja	El "Código 18" aborda el "Coaching Docente". La baja frecuencia indica que el coaching docente no es un enfoque central en la investigación. Aunque puede ser valioso para apoyar a profesores nuevos, no es una preocupación prioritaria en las encuestas.
19	2	Baja	El "Código 19" se relaciona con la "Temporalidad". La baja frecuencia sugiere que la temporalidad de las preguntas del IAE no es una preocupación central en la investigación. Aunque podría influir en la efectividad de la evaluación, no es un tema destacado en las encuestas.
20	2	Baja	El "Código 20" hace referencia a "ZooMate", una herramienta específica de evaluación. La baja frecuencia indica que ZooMate no es un enfoque central en la investigación y no se considera fundamental en las encuestas.
21	1	Baja	El "Código 21" se centra en la "Planeación Estratégica". La baja frecuencia sugiere que la planeación estratégica no es una preocupación central en la investigación. Aunque es relevante, no

			se aborda con la misma frecuencia que otros códigos.
22	1	Baja	El "Código 22" se relaciona con el "Uso de la Información y Capacitación de Usuarios en el IAE". La baja frecuencia indica que el uso de la información y la capacitación de usuarios en el IAE no es una preocupación central en la investigación. Aunque importante, no se menciona con frecuencia en las encuestas.
23	1	Baja	El "Código 23" se refiere a la "Evaluación Intermedia". La baja frecuencia sugiere que la evaluación intermedia no es un enfoque central en la investigación y no se considera una prioridad en las encuestas.

Frecuencia de códigos

Los siguientes cuadros resumen la tabla anterior para proporcionar una lectura gráfica de la frecuencia y distribución de los códigos (Cuadro 1A). Se generaron cuatro grupos de códigos que se consideran de relevancia para poder tener una matriz con más claridad (Cuadro 1B), que se explicarán detalladamente más adelante.

Cuadro 1A - Frecuencia de códigos

Código	Enraizamiento	Grupos de códigos
o Cumplimiento educativo	12	Cumplimiento educativo docente
o Coaching docente	2	Cumplimiento educativo docente
o ZooMate	2	Cumplimiento educativo docente
o Planeación estratégica	1	Cumplimiento educativo docente
o Uso de la información y capacitación de usuarios en el IAE	1	Cumplimiento educativo docente
o Percepción del proceso de evaluación del desempeño docente	21	Evaluación del desempeño docente
o Gestión académica y coordinación docente	19	Evaluación del desempeño docente
o Perspectiva del profesor	9	Evaluación del desempeño docente
o Calidad educativa / Calidad académica	7	Evaluación del desempeño docente
o Recursos pedagógicos del profesor / Guía de Aprendizaje	4	Evaluación del desempeño docente
o Propuestas de mejora continua	28	Mejoras posibles al IAE
o Seguimiento	20	Mejoras posibles al IAE
o Justificación	10	Mejoras posibles al IAE
o Ponderación	8	Mejoras posibles al IAE
o Anonimato	4	Mejoras posibles al IAE
o Temporalidad	2	Mejoras posibles al IAE
o Evaluación intermedia	1	Mejoras posibles al IAE
o Uso de los resultados de la evaluación	24	Propósito del IAE
o Percepción del Instrumento de apreciación estudiantil (IAE)	21	Propósito del IAE
o Sentido y definición del IAE	18	Propósito del IAE
o Retroalimentación	15	Propósito del IAE
o Papel de los estudiantes en la evaluación	13	Propósito del IAE
o Objetividad	10	Propósito del IAE

Cuadro 1B - Frecuencia de códigos por grupos de códigos

Códigos Enraizados	Cumplimiento educativo docente	Evaluación del desempeño docente	Mejoras posibles al IAE	Propósito del IAE	Total general
o Propuestas de mejora continua			28		28
o Uso de los resultados de la evaluación				24	24
o Percepción del proceso de evaluación del desempeño docente		21			21
o Percepción del Instrumento de apreciación estudiantil (IAE)				21	21
o Seguimiento			20		20
o Gestión académica y coordinación docente		19			19
o Sentido y definición del IAE				18	18
o Retroalimentación				15	15
o Papel de los estudiantes en la evaluación				13	13
o Cumplimiento educativo	12				12
o Justificación			10		10
o Objetividad				10	10
o Perspectiva del profesor		9			9
o Ponderación			8		8
o Calidad educativa / Calidad académica		7			7
o Anonimato			4		4
o Recursos pedagógicos del profesor / Guía de Aprendizaje		4			4
o Coaching docente	2				2
o Temporalidad			2		2
o ZooMate	2				2
o Planeación estratégica	1				1
o Uso de la información y capacitación de usuarios en el IAE	1				1
o Evaluación intermedia			1		1
Total general	18	60	73	101	252

Grupo de códigos.

El análisis cualitativo de los resultados se centrará en los cuatro grupos de códigos presentados en el cuadro 1B: "Propósito del IAE", "Evaluación del desempeño docente", "Cumplimiento educativo docente" y "Mejoras posibles al IAE". Estos grupos representan diferentes aspectos de la evaluación docente y proporcionan una visión completa de las preocupaciones y prioridades identificadas en la investigación. El análisis se presenta en el cuadro 2.

Cuadro 2 - Frecuencia de grupos de códigos

Grupo	Códigos	Código	Frecuencia
Propósito del IAE	6	Objetividad Papel de los estudiantes en la evaluación Percepción del Instrumento de apreciación estudiantil (IAE) Retroalimentación Sentido y definición del IAE Uso de los resultados de la evaluación	101
Evaluación del desempeño docente	5	Calidad educativa / Calidad académica Gestión académica y coordinación docente Percepción del proceso de evaluación del desempeño docente Perspectiva del profesor Recursos pedagógicos del profesor / Guía de Aprendizaje	60
Cumplimiento educativo docente	5	Coaching docente Cumplimiento educativo Planeación estratégica Uso de la información y capacitación de usuarios en el IAE ZooMate	18
Mejoras posibles al IAE	7	Anonimato Evaluación intermedia Justificación Ponderación Propuestas de mejora continua Seguimiento Temporalidad	73

Grupo 1: Propósito del IAE

El primer grupo, dedicado al "Propósito del IAE", enfoca su análisis en la relevancia del Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE) dentro de ITESO. Se compone de seis códigos distintos: objetividad, papel de los estudiantes en la evaluación, percepción del IAE, retroalimentación, sentido y definición del IAE, y uso de los resultados de la evaluación. Este grupo se menciona en 101 ocasiones, lo que indica un interés considerable por parte de los participantes en estos temas, destacando su rol en la evaluación docente y la mejora de la calidad educativa. En el desglose de códigos, la objetividad se presenta como un pilar fundamental, enfatizando la necesidad de una evaluación imparcial. La participación estudiantil en la evaluación es otro punto central, reflejando la importancia de su contribución a la calidad del proceso educativo. La percepción del IAE por parte de los estudiantes se identifica como un factor influyente en su disposición a participar y en la calidad de los comentarios que proporcionan. La retroalimentación emerge como un elemento crucial para la mejora continua. Además, la comprensión del sentido y definición del IAE se considera vital para una participación efectiva. Por último, el uso de los resultados de la evaluación es reconocido como un aspecto clave para mejorar la calidad de la enseñanza.

Grupo 2: Evaluación del Desempeño Docente

El Grupo 2 se enfoca en "Evaluación del Desempeño Docente" e investiga diferentes aspectos relacionados con la labor de los docentes en el ámbito educativo. Este grupo incluye cinco códigos específicos: calidad educativa y académica, gestión académica y coordinación docente, percepción del proceso de evaluación del desempeño docente, perspectiva del profesor, y recursos pedagógicos del profesor y la guía de aprendizaje. Estos códigos se mencionan 60 veces, destacando su importancia en el contexto de la educación superior. La evaluación del desempeño docente se conecta intrínsecamente con la calidad académica y la gestión, así como con la percepción y los recursos pedagógicos, lo que subraya su naturaleza multifacética. Este grupo resalta la necesidad de una evaluación docente exhaustiva y efectiva, y su relación con la calidad educativa y la coordinación docente.

Grupo 3: Cumplimiento Educativo Docente

El Grupo 3, titulado "Cumplimiento Educativo Docente", se centra en la evaluación de los procesos educativos implementados por los docentes. Compuesto por cinco códigos: coaching docente, cumplimiento educativo, planeación estratégica, uso de la información y capacitación de usuarios en el IAE, y ZooMate, este grupo recibe 18 menciones. A pesar de su menor frecuencia, los temas que aborda son fundamentales en el ámbito educativo. Se destacan aspectos como la preparación y el apoyo de los docentes, la planificación estratégica, y el uso de herramientas como ZooMate, todos considerados esenciales para garantizar una experiencia de aprendizaje efectiva. La menor frecuencia de menciones no disminuye la relevancia de estos códigos, ya que temas como el coaching docente y la planificación estratégica son claves para el desarrollo y mejora del personal docente.

Grupo 4: Mejoras Posibles al IAE

Finalmente, el Grupo 4, "Mejoras Posibles al IAE", se centra en identificar y analizar posibles mejoras en el proceso de evaluación docente a través del IAE. Con 73 menciones, este grupo incluye siete códigos: anonimato, evaluación intermedia, justificación, ponderación, propuestas de mejora continua, seguimiento y temporalidad. Cada uno de estos códigos desempeña un papel importante en la búsqueda de una evaluación más efectiva y en la generación de retroalimentación significativa. Por ejemplo, la evaluación intermedia facilita la obtención de información oportuna. La justificación de las respuestas añade un contexto valioso, y la ponderación ayuda a destacar diferencias significativas en la evaluación. Las propuestas de mejora continua, el seguimiento de los resultados y la adecuada temporalidad en la formulación de preguntas son igualmente fundamentales para el proceso.

Análisis de coocurrencia de códigos (enraizados).

El análisis de coocurrencias enraizadas es una técnica utilizada en investigaciones cualitativas para explorar y comprender las relaciones y patrones entre conceptos, temas o categorías identificados en los datos cualitativos. Este enfoque se utiliza comúnmente en estudios que involucran análisis de contenido, análisis de texto, análisis de documentos, entre otros métodos cualitativos.

El término "coocurrencias enraizadas" se refiere a la identificación de combinaciones o asociaciones específicas entre conceptos o categorías que están relacionadas de manera significativa en los datos. Estas coocurrencias pueden ser tanto explícitas como implícitas y pueden revelar patrones temáticos, relaciones causales o interacciones entre variables cualitativas.

Cuadro 3 - Códigos de coocurrencia enraizados

Códigos de Coocurrencia Enraizados	Anonimato Gr=4	Calidad educativa / Calidad académica Gr=7	Cumplimiento educativo Gr=12	Gestión académica y coordinación docente Gr=19	Justificación Gr=10	Objetividad Gr=10	Papel de los estudiantes en la evaluación Gr=13	Percepción del instrumento de apreciación estudiantil (IAE) Gr=21	Percepción del proceso de evaluación del desempeño docente Gr=21	Perspectiva del profesor Gr=9	Ponderación Gr=8	Propuestas de mejora continua Gr=28	Recursos pedagógicos del profesor / Guía de Aprendizaje Gr=4	Retroalimentación Gr=15	Seguimiento Gr=20	Sentido y definición del IAE Gr=18	Uso de los resultados de la evaluación Gr=24
Anonimato Gr=4	0	0	3	0	1	2	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Calidad educativa / Calidad académica Gr=7	0	0	1	2	1	1	2	1	3	1	0	3	1	1	2	2	2
Cumplimiento educativo Gr=12	3	1	0	1	3	2	2	3	3	1	0	6	1	1	2	6	4
Gestión académica y coordinación docente Gr=19	0	2	1	0	3	2	0	0	8	5	2	3	1	5	12	2	8
Justificación Gr=10	1	1	3	3	0	1	0	2	3	3	1	2	2	2	1	5	3
Objetividad Gr=10	2	1	2	2	1	0	4	2	1	1	1	4	0	1	1	2	2
Papel de los estudiantes en la evaluación Gr=13	1	2	2	0	0	4	0	3	1	0	1	4	0	3	1	2	4
Percepción del instrumento de apreciación estudiantil (IAE) Gr=21	1	1	3	0	2	2	3	0	3	3	3	10	0	5	1	8	7
Percepción del proceso de evaluación del desempeño docente Gr=21	0	3	3	8	3	1	1	3	0	6	1	4	3	5	7	4	4
Perspectiva del profesor Gr=9	0	1	1	5	3	1	0	3	6	0	1	2	2	4	2	3	3
Ponderación Gr=8	0	0	0	2	1	1	1	3	1	1	0	3	0	2	2	3	3
Propuestas de mejora continua Gr=28	2	3	6	3	2	4	4	10	4	2	3	0	1	2	6	9	6
Recursos pedagógicos del profesor / Guía de Aprendizaje Gr=4	0	1	1	1	2	0	0	0	3	2	0	1	0	0	0	0	0
Retroalimentación Gr=15	0	1	1	5	2	1	3	5	5	4	2	2	0	0	6	7	8
Seguimiento Gr=20	0	2	2	12	1	1	1	1	7	2	2	6	0	6	0	2	7
Sentido y definición del IAE Gr=18	0	2	6	2	5	2	2	8	4	3	3	9	0	7	2	0	10
Uso de los resultados de la evaluación Gr=24	0	2	4	8	3	2	4	7	4	3	3	6	0	8	7	10	0

Gr: Enraizamiento del código. Esto es, número de citas que han sido codificadas por ese código.

El cuadro 3 muestra un mapa de colores que visualiza las coocurrencias entre los códigos utilizados en el análisis de coocurrencias enraizadas. Cada celda de la tabla representa la cantidad de veces que dos códigos específicos se han encontrado juntos en las entrevistas y el grupo focal. Los colores más intensos en el cuadro indican una mayor frecuencia de coocurrencias, lo que sugiere relaciones significativas entre los conceptos o categorías identificadas en los datos cualitativos. Este enfoque es esencial en investigaciones cualitativas, ya que permite identificar patrones y relaciones temáticas en los datos, lo que enriquece nuestra comprensión de los fenómenos estudiados.

Entre las coocurrencias más notables, se destaca la relación entre "Gestión académica y coordinación docente" y "Seguimiento", que presenta un total de 12 coocurrencias. Esto indica que, en las entrevistas y el grupo focal, estos dos conceptos están fuertemente vinculados. Es probable que este hallazgo revele la importancia de la gestión académica y la coordinación docente en el seguimiento de los procesos educativos, lo que podría tener implicaciones significativas en la mejora de la calidad académica.

Además, observamos una coocurrencia destacada entre la "Percepción del instrumento de apreciación estudiantil (IAE)" por parte de los entrevistados y las "Propuestas de mejora continua", con un total de 10 coocurrencias. Esta relación sugiere que las percepciones de los entrevistados sobre el instrumento de apreciación estudiantil (IAE) están estrechamente relacionadas con las propuestas de mejora en el contexto educativo. Esto podría indicar que las opiniones de docentes y personas entrevistadas pueden influir en las recomendaciones para el perfeccionamiento de los métodos de evaluación y enseñanza.

Otra coocurrencia significativa es la que involucra "Sentido y definición del IAE" y "Uso de los resultados de la evaluación", con un total de 10 coocurrencias. Este hallazgo pone de manifiesto la interconexión entre la comprensión del propósito y significado del IAE y su aplicación práctica en la toma de decisiones basadas en los resultados de la evaluación. Esta relación podría ser fundamental para entender cómo se utiliza la retroalimentación y los datos recopilados a través del IAE en la mejora del desempeño docente y la calidad educativa en general.

Análisis código-documento enraizado.

También se llevó a cabo un análisis código-documento donde se enumeran los códigos de cada entrevista y del grupo focal ordenándose de más menciones a menos como se muestra a continuación:

Cuadro 4 - Códigos/documentos enraizados

Enraizado Código Documento	Focus Group 7 Profesores de TF y de Asignatura Gr=8	Coord. UAB Gr=3	Coord. Docente Gr=7	Colaborador Valoración Gr=15	Coord. de Programa Educativo Gr=16	Profesor Titular Tiempo Fijo Gr=18	Directivo universidad Gr=7	Totales
Propuestas de mejora continua Gr=28	2	1	1	4	9	5	6	28
Uso de los resultados de la evaluación Gr=24	3	1	5	10	3	2	0	24
Percepción del Instrumento de apreciación estudiantil (IAE) Gr=21	4	0	2	4	4	6	1	21
Percepción del proceso de evaluación del desempeño docente Gr=21	5	1	2	1	3	6	3	21
Seguimiento Gr=20	2	1	6	3	4	3	1	20
Gestión académica y coordinación docente Gr=19	3	0	4	5	2	4	1	19
Sentido y definición del IAE Gr=18	3	0	1	10	4	0	0	18
Retroalimentación Gr=15	4	1	4	4	1	1	0	15
Papel de los estudiantes en la evaluación Gr=13	0	1	0	2	4	5	1	13
Cumplimiento educativo Gr=12	1	0	0	4	5	2	0	12
Justificación Gr=10	2	0	1	6	1	0	0	10
Objetividad Gr=10	1	1	0	0	5	3	0	10
Perspectiva del profesor Gr=9	7	0	0	1	0	0	1	9
Ponderación Gr=8	0	0	0	5	1	2	0	8
Calidad educativa / Calidad académica Gr=7	1	0	0	2	1	1	2	7
Anonimato Gr=4	0	0	0	0	4	0	0	4
Recursos pedagógicos del profesor / Guía de Aprendizaje Gr=4	2	0	0	0	1	1	0	4
Totales	40	7	26	61	52	41	16	243

Gr: Enraizamiento de códigos (número de citas codificadas por el código) o de documentos (número de citas en el documento). Las cifras corresponden al número de citas. El número total de citas por columna difiere de las citas por entrevistado debido a que a una cita se le puede asignar más de un código.

El análisis detallado de cada rol en el proceso de evaluación del desempeño docente y la importancia de los actores involucrados revela una comprensión más profunda de cómo se aborda este proceso en la institución. También destaca las oportunidades y riesgos asociados con la prominencia de un instrumento de evaluación estudiantil como el IAE del ITESO en la evaluación del desempeño docente. A continuación, se desglosa cada rol con más detalle:

- **Grupo focal (profesores de tiempo fijo y de asignatura):** Los códigos más relevantes para este grupo son la "perspectiva del profesor" (siete menciones) y la "percepción del proceso de evaluación del desempeño docente" (cinco menciones). Esto sugiere que los docentes son actores clave en el proceso y están particularmente interesados en cómo se les evalúa y en la calidad del proceso de evaluación. La importancia radica en que los docentes son los principales agentes en la entrega de la educación y, por lo tanto, su participación y percepción son cruciales. Sin embargo, esto también plantea el riesgo de que los docentes puedan centrarse en aspectos subjetivos y no necesariamente en los resultados de aprendizaje.
- **Coordinador UAB (Unidad Académica Básica):** La diversidad de códigos con una mención (siete códigos diferentes) refleja la complejidad y la diversidad de responsabilidades en este rol. La oportunidad radica en abordar múltiples aspectos de la evaluación, lo que permite un enfoque integral. Sin embargo, gestionar y

equilibrar tantos elementos puede ser un desafío, ya que es fundamental mantener la coherencia en el proceso de evaluación y la toma de decisiones.

- **Coordinador docente:** La atención a los códigos relacionados con el "seguimiento" (seis menciones) y los "resultados de la evaluación" (cinco menciones) subraya la importancia de supervisar el proceso y usar los resultados para la mejora. Esto sugiere un enfoque en la calidad del proceso de evaluación y en la utilidad de los resultados. La oportunidad radica en la mejora continua del proceso, pero el riesgo es que este enfoque pueda descuidar otros aspectos importantes, como la percepción y el desarrollo docente.
- **Colaborador en Valoración:** La alta frecuencia de menciones a los códigos "uso de los resultados de la evaluación" y "sentido y definición del IAE" (10 menciones cada uno) destaca la importancia de comprender y utilizar eficazmente los resultados de la evaluación. Esto puede conducir a una toma de decisiones basada en datos y a una mejora sustancial del desempeño docente. La oportunidad aquí es la toma de decisiones fundamentadas, pero el riesgo es que la evaluación se enfoque en la eficiencia y en el cumplimiento de estándares en lugar de en la calidad de la enseñanza.
- **Coordinador de programa educativo:** Los códigos más mencionados, como "propuestas de mejora continua" (nueve menciones) y "cumplimiento educativo" (cinco menciones), indican un enfoque en la mejora constante y en garantizar que se cumplan los estándares educativos. La oportunidad es la búsqueda constante de la calidad, pero el riesgo es que se puedan pasar por alto otras dimensiones importantes del desempeño docente, como la innovación y la creatividad. En cuanto al "anonimato" mencionado por el coordinador de programa educativo, su ausencia en la mayoría de las entrevistas podría sugerir que no se considera un elemento esencial en la evaluación del desempeño docente. Sin embargo, su inclusión en una entrevista resalta la necesidad de considerar situaciones específicas en las que la confidencialidad de los evaluadores o de los docentes pueda ser relevante. Esto apunta a la importancia de una evaluación flexible y contextualizada que pueda adaptarse a diversas circunstancias.
- **Profesor titular de tiempo fijo:** Este entrevistado destaca la "percepción del instrumento de apreciación estudiantil (IAE)" y la "percepción del proceso de evaluación del desempeño docente" (ambos con seis menciones). Esto refleja la importancia de la percepción y la experiencia de los docentes en el proceso. La oportunidad está en asegurar que los docentes estén comprometidos y satisfechos con el proceso, pero el riesgo es que la evaluación pueda convertirse en un proceso demasiado subjetivo.
- **Directivo de la universidad:** La "propuesta de mejora continua" (seis menciones) y la "percepción del proceso de evaluación del desempeño docente" (tres menciones) son los códigos más destacados. Esto sugiere que el liderazgo del departamento se centra en la mejora constante y en la percepción del proceso. La

oportunidad radica en liderar la mejora institucional, pero el riesgo es que la atención se desvíe de otros aspectos críticos de la educación.

El énfasis e importancia que se le da al IAE en el DEAM para el proceso de evaluación del desempeño docente brinda oportunidades para mejorar la calidad de la enseñanza, pero también conlleva el riesgo de centrarse excesivamente en métricas cuantitativas en detrimento de otros aspectos clave de la educación.

Análisis de códigos agrupados - documentos enraizados.

En el siguiente cuadro se observan diferencias significativas en el enfoque temático de cada entrevistado en relación con los grupos de códigos proporcionados. Algunos muestran menor interés en aspectos como el cumplimiento educativo docente y la evaluación del desempeño docente, mientras que otros manifiestan la importancia en las mejoras posibles al IAE y el propósito del IAE.

Cuadro 5 - Códigos/documentos en grupos enraizados

Códigos - Documento Grupos Enraizados	Focus Group 7 Profesores de TF y de Asignatura Gr=8	Coord. UAB Gr=3	Coord. Docente Gr=7	Colaborador Valoración Gr=15	Coord. de Programa Educativo Gr=16	Profesor Titular Tiempo Fijo Gr=18	Directivo universidad Gr=7	Totales
Propósito del IAE Gr=56; GS=6	6	2	7	15	12	12	2	56
Mejoras posibles al IAE Gr=53; GS=7	6	1	7	13	12	8	6	53
Evaluación del desempeño docente Gr=38; GS=5	8	1	5	7	7	7	3	38
Cumplimiento educativo docente Gr=18; GS=5	1	0	1	6	6	2	2	18
Totales	21	4	20	41	37	29	13	165

Gr: Enraizamiento de códigos (número de citas codificadas por el código) o de documentos (número de citas en el documento).

GS: Número de documentos en un grupo de documentos o número de códigos en un grupo de códigos.

El número total de citas por columna difiere de las citas por entrevistado debido a que a una cita se le puede asignar más de un código.

La tabla proporciona un desglose interesante de cómo diferentes roles dentro de la institución educativa perciben y discuten varios aspectos de la evaluación del desempeño docente y del Instrumento de Apresiasi Estudiantil (IAE). Los datos sugieren que hay una discusión activa en torno al "Propósito del IAE", con un total de 56 menciones entre los participantes. Llama la atención que el "Colaborador en Valoración" contribuye con la mayor cantidad de menciones (15), lo cual puede indicar un fuerte interés o una responsabilidad particular en la definición o reevaluación de los objetivos del IAE. El "Profesor de tiempo fijo" y el "Coordinador de Programa Educativo" también parecen estar considerablemente involucrados en esta conversación, con 12 menciones cada uno, lo que podría reflejar su interés y compromiso en el proceso y en el IAE.

En cuanto a las "Mejoras posibles al IAE", se observa una cantidad similar de menciones (53) distribuidas entre los grupos, con el "Colaborador en Valoración" liderando la discusión. Sin embargo, aquí la "Directivo de la universidad" también juegan un papel notable con seis menciones, lo que podría interpretarse como una señal de su involucramiento en el desarrollo y mejora del IAE. El hecho de que este tema esté presente en siete grupos enraizados (uno más que el "Propósito del IAE") sugiere una amplia base de interés en la mejora continua del proceso y del instrumento.

La "Evaluación del desempeño docente" recibe una atención moderada con 38 menciones, liderada por el grupo focal de profesores con ocho menciones. Este interés destacado por parte del grupo de enfoque podría indicar una preocupación directa por la calidad y el impacto de la enseñanza en el IAE. La participación equitativa del "Profesor de tiempo fijo", "Coordinador de programa educativo" y "Colaborador en Valoración" con siete menciones cada uno, refleja una posible convergencia en la preocupación por la calidad del desempeño docente.

Finalmente, el "Cumplimiento educativo docente" es el que menos menciones tiene (18), pero es notable que tanto "Colaborador en Valoración" como "Coordinador de programa educativo" aporten la mayor cantidad de menciones (seis cada uno). Esto podría interpretarse como un indicador de que el cumplimiento de los estándares educativos es una preocupación central para aquellos que están al frente de la evaluación y la coordinación del programa educativo, aunque no es tan prominente en la discusión general como los otros temas. La presencia de este código en cinco grupos enraizados muestra que, aunque es menos discutido, su importancia se reconoce en varios grupos de interés.

Análisis de las citas del grupo "Propósito del IAE".

El grupo "Propósito del IAE" aborda las intenciones fundamentales y los efectos prácticos del Instrumento de Autoevaluación Educativa en el ámbito docente. Este análisis revela una comprensión multifacética del IAE, resaltando tanto su utilidad como las áreas que requieren una mayor claridad y enfoque.

- **Reflexión y Autoevaluación:** Dentro de este contexto, la reflexión y autoevaluación emergen como procesos clave. Una cita particularmente elocuente muestra cómo un docente utiliza los comentarios de los estudiantes para evaluar el cumplimiento de sus objetivos, destacando la utilidad del IAE para fomentar un examen crítico y constructivo de las prácticas pedagógicas. Esta autoevaluación no solo mejora la enseñanza, sino que también enriquece la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. Cita Significativa: "Una persona menciona que, gracias a los comentarios de los estudiantes, identifica si cumplió los objetivos que se propuso."
- **Retroalimentación y Mejora Continua:** La retroalimentación, un elemento vital en el desarrollo docente, es resaltada por su papel en la mejora continua. Una cita ilustra que incluso la retroalimentación indirecta, como la interpretación de las evaluaciones de los estudiantes, puede ser un recurso valioso, proporcionando a los docentes perspectivas diversas sobre su enseñanza y permitiendo ajustes y mejoras constantes. Cita Significativa: "Se destaca que recibir comentarios después de leer evaluaciones es una retroalimentación valiosa."
- **Percepción y Utilidad del IAE:** La cita sobre la percepción del IAE resalta una discrepancia importante: mientras algunos lo ven como un proceso de mejora, otros lo perciben como una mera formalidad. Esta dualidad sugiere la necesidad de una comunicación más clara sobre los propósitos y beneficios del IAE, asegurando que su implementación trascienda el cumplimiento burocrático y se enfoque en el mejoramiento educativo real. Cita Significativa: "Una persona indica que, al no entender completamente el propósito del IAE, su uso se convierte en una mera formalidad burocrática."

- **Implicaciones en la Carrera Docente:** La influencia del IAE en decisiones como promociones enfatiza su importancia en la carrera docente. La cita refleja una conciencia creciente entre los docentes sobre cómo su desempeño en el IAE puede tener consecuencias significativas en su desarrollo profesional, resaltando la necesidad de que el IAE sea justo, transparente y reflexivo de la calidad docente. Cita Significativa: "Se menciona que el IAE influye en decisiones como promociones."
- **Procesos Administrativos Asociados**
La eficiencia de los procesos administrativos asociados al IAE es criticada por su falta de oportunidad. Esto pone de manifiesto la necesidad de un sistema más ágil y receptivo que respalde una evaluación y mejora continua del desempeño docente. Cita Significativa: "Se señala la dificultad de intervenir a mitad de semestre debido a la falta de evidencias suficientes sobre el desempeño docente."

Análisis de las citas del grupo "Mejoras Posibles al IAE"

El grupo "Mejoras Posibles al IAE" se centra en identificar áreas donde el IAE podría ser optimizado para incrementar su efectividad y relevancia. Las discusiones en este grupo revelan tanto las limitaciones actuales del sistema como las posibilidades para su desarrollo futuro.

- **Relevancia y Utilidad de la Documentación:** La cuestión de la relevancia de la documentación subida al IAE sugiere una desconexión entre la intención del sistema y su aplicación práctica. Una cita ilustra que, aunque la subida de documentos a la plataforma es vista como un respaldo institucional, su utilidad práctica para los estudiantes y docentes a menudo queda en duda. Esto señala la necesidad de revisar los procesos de documentación del IAE para asegurar que añadan valor real al proceso educativo. Cita Significativa: "Se comenta que subir guías a la plataforma Valoración queda institucionalizado, pero no se sabe para qué sirve porque también se suben al sistema de cursos Canvas."
- **Accesibilidad y Participación Estudiantil:** La accesibilidad y participación estudiantil en el IAE es un aspecto crítico, como se evidencia en una cita que señala la falta de acceso de los estudiantes a la plataforma. Esta limitación subraya la importancia de hacer el IAE más inclusivo y participativo, asegurando que todos los actores relevantes, especialmente los estudiantes, estén efectivamente involucrados y beneficiados por el sistema. Cita Significativa: "Una persona opina que los estudiantes no tienen acceso a Valoración, lo que limita su utilidad para ellos."
- **Mejora del Proceso de Evaluación:** La sugerencia de un enfoque más dinámico y continuo en la evaluación del desempeño docente, pone de manifiesto la necesidad de una revisión constante y adaptativa del proceso de evaluación. Esto implicaría no solo evaluar los resultados finales sino también el progreso y desarrollo a lo largo del tiempo, proporcionando una visión más holística y precisa del desempeño docente. Cita Significativa: "Se sugiere que un enfoque más dinámico y continuo en la evaluación podría identificar patrones en el desempeño docente."

- **Impacto en la Toma de Decisiones:** La influencia del IAE en la toma de decisiones administrativas y académicas, ilustrada en una cita, resalta la importancia de que los resultados del IAE se utilicen de manera efectiva y ponderada. Esta preocupación sugiere que el IAE debe ser parte de un proceso de toma de decisiones más amplio y reflexivo, evitando que se convierta en el único criterio para decisiones significativas. Cita Significativa: "Se destaca la necesidad de un flujo más constante de información para una gestión efectiva."
- **Subjetividad y Objetividad en la Evaluación:** Existe una complejidad inherente en la evaluación del desempeño docente. Resalta la necesidad de equilibrar la subjetividad con métodos que amplíen la objetividad, asegurando así que las evaluaciones sean justas y representativas. Cita Significativa: "Se reconoce que siempre habrá subjetividad en las evaluaciones y se sugiere mitigarla con un enfoque más amplio."

Análisis de las citas del grupo "Evaluación del Desempeño Docente"

Este grupo explora cómo el IAE se relaciona con la evaluación del desempeño docente, destacando aspectos clave como los objetivos de enseñanza, la retroalimentación y la percepción de su efectividad.

- **Objetivos y Evidencias en la Enseñanza:** La importancia de los objetivos y evidencias sirven como una base para evaluar de manera efectiva el desempeño docente. Esta perspectiva destaca la necesidad de que los docentes establezcan y comuniquen claramente sus objetivos educativos, facilitando así un proceso de evaluación más transparente y objetivo. Cita Significativa: "Se menciona que las guías de aprendizaje aclaran temas y dinámicas a los estudiantes desde el inicio."
- **Retroalimentación y Mejora Docente:** La necesidad de una retroalimentación efectiva y directa se hace evidente para medir el aprendizaje y aprovechamiento de los estudiantes. Esta idea resalta un aspecto crítico del IAE: su capacidad para adaptarse y reflejar no solo las percepciones subjetivas sino también los resultados tangibles del proceso educativo. Cita Significativa: "Se sugiere la necesidad de medir directamente el aprendizaje y aprovechamiento estudiantil para mejorar la retroalimentación."
- **Percepción de la Efectividad del IAE:** La efectividad del IAE es debatida en términos de su utilidad como herramienta de medición del desempeño docente. Esto sugiere una oportunidad para que el IAE evolucione, adaptándose a las necesidades cambiantes del entorno educativo. Cita Significativa: "Una persona reconoce el IAE como una herramienta útil pero perfectible en la medición del desempeño."
- **Influencia del IAE en Decisiones Laborales:** El impacto del IAE en la carrera docente se refleja en una discusión sobre su rol en influir en decisiones como promociones o despidos. Esta cita pone de relieve la importancia crítica del IAE en la evaluación del desempeño y cómo sus resultados pueden tener implicaciones significativas en la trayectoria profesional de los docentes. Cita Significativa: "Se discute el papel del IAE en influir en decisiones como promociones o despidos."
- **Subjetividad y Fiabilidad de las Evaluaciones:** El tema de la subjetividad en las evaluaciones señala la importancia de un sistema de evaluación equilibrado que

reconozca la subjetividad inherente pero que también busque formas de validar y corroborar los resultados para una evaluación más confiable y completa. Cita Significativa: "Se menciona la inevitable subjetividad en las evaluaciones y cómo un enfoque más representativo puede mejorar la objetividad."

Análisis de las citas del grupo "Cumplimiento Educativo Docente"

El grupo "Cumplimiento Educativo Docente" analiza cómo los docentes cumplen con sus responsabilidades educativas en el contexto del IAE, examinando su impacto en la carrera, los procesos de autoevaluación y la necesidad de una evaluación más integral.

- **Impacto del IAE en la Carrera Docente:** La cita sobre el impacto del IAE en la carrera docente subraya su relevancia, ilustrando que los resultados del IAE son considerados en decisiones críticas de desarrollo profesional. Esto resalta la necesidad de que el IAE sea percibido como un sistema justo y representativo del desempeño real. Cita Significativa: "Se observa que el IAE tiene un impacto significativo en aspectos importantes de la carrera docente, como las promociones."
- **Procesos de Reflexión y Autoevaluación:** La importancia de la autoevaluación es relevante en el proceso de cumplimiento educativo. Este aspecto resalta cómo la autoevaluación, facilitada por el IAE, es un componente vital en el desarrollo profesional, permitiendo a los docentes identificar fortalezas y áreas de mejora en su enseñanza. Cita Significativa: "Se destaca la relevancia de la autoevaluación en el proceso de cumplimiento educativo."
- **Cambios y Autoridad en el IAE:** Las cuestiones de gobernanza del IAE, como se observa en la discusión sobre quién tiene autoridad para hacer cambios, revelan preocupaciones sobre cómo se gestionan las adaptaciones del sistema. Esto señala la importancia de mantener el IAE flexible y adaptable a las necesidades cambiantes del ámbito educativo. Cita Significativa: "Se cuestiona quién tiene el poder de hacer cambios en el IAE y cómo se toman estas decisiones."
- **Evaluación Integral y Multifacética:** La necesidad de una evaluación más integral y multifacética se manifiesta en diversas citas. Este enfoque sugiere un sistema de evaluación más holístico que considere múltiples factores y dimensiones de la función docente. Cita Significativa: "Se aboga por una evaluación más completa del desempeño docente, que incluya distintos aspectos más allá del IAE."
- **Anonimato y Responsabilidad en las Evaluaciones:** El desafío del anonimato en las evaluaciones es criticado por su potencial impacto en la responsabilidad y seriedad en las respuestas. Este aspecto subraya la necesidad de equilibrar el anonimato con mecanismos que aseguren respuestas genuinas y responsables para que las evaluaciones reflejen de manera precisa la realidad educativa. Cita Significativa: "Se discute cómo el anonimato en las evaluaciones puede afectar la responsabilidad y seriedad en las respuestas."

Podemos mencionar que los hallazgos más importantes son referidos por los profesores, tanto de tiempo fijo como por asignatura, ya que muestran una preocupación notable por cómo se les evalúa y la calidad del proceso, destacando la importancia de su objetividad y pertinencia del preguntas del IAE. Los coordinadores de unidades académicas y programas

educativos se enfocan en la supervisión del proceso y en garantizar la mejora continua y el cumplimiento de estándares educativos. Sin embargo, existe el riesgo de que se enfoquen demasiado en aspectos subjetivos o cuantitativos, posiblemente descuidando otros aspectos críticos como la innovación y la creatividad en la enseñanza.

El análisis de códigos revela que hay una discusión activa en torno al propósito y las posibles mejoras del IAE, indicando un compromiso significativo de varios actores en redefinir y mejorar este instrumento. La diversidad de opiniones y el enfoque temático varían significativamente entre los roles, lo que subraya la complejidad del proceso de evaluación del desempeño docente.

El análisis de las citas sobre el Instrumento de Autoevaluación Educativa (IAE) revela aspectos cruciales en su implementación y efectividad en el ámbito educativo. Primero, la reflexión y autoevaluación emergen como procesos esenciales, con docentes usando comentarios de estudiantes para evaluar su desempeño, lo que mejora la enseñanza y la experiencia de aprendizaje. La retroalimentación es vital para el desarrollo docente, permitiendo ajustes y mejoras continuas. Sin embargo, existe una percepción mixta sobre el IAE, visto por algunos como un proceso de mejora y por otros como una formalidad burocrática, lo que señala la necesidad de una comunicación más clara sobre sus propósitos.

La influencia del IAE en decisiones de carrera docente es significativa, requiriendo que sea justo y transparente. Se critica la eficiencia de los procesos administrativos asociados, sugiriendo la necesidad de un sistema más ágil. En cuanto a las mejoras posibles al IAE, se identifica la desconexión entre la intención del sistema y su aplicación práctica, especialmente en la relevancia y utilidad de la documentación subida. La accesibilidad y participación estudiantil en el IAE son limitadas, subrayando la importancia de hacer el sistema más inclusivo. Se sugiere un enfoque más dinámico y continuo en la evaluación del desempeño docente, y se destaca la necesidad de equilibrar la subjetividad con métodos objetivos en las evaluaciones.

Respecto a la evaluación y el cumplimiento del desempeño docente, se enfatiza la importancia de establecer objetivos claros y evidencias en la enseñanza, así como de obtener retroalimentación efectiva y directa. Se debate la efectividad del IAE como herramienta de medición del desempeño, y se discute su impacto en decisiones laborales, resaltando la importancia de un sistema de evaluación equilibrado. Se observa el impacto significativo del IAE en la carrera docente y se destaca la relevancia de la autoevaluación en el proceso de cumplimiento educativo. Se plantean cuestiones sobre la gobernanza del IAE y se aboga por una evaluación más completa del desempeño docente. El desafío del anonimato en las evaluaciones es criticado por su impacto en la responsabilidad y seriedad de las respuestas. En conjunto, estos hallazgos subrayan la complejidad del IAE y la necesidad de su constante revisión y adaptación para cumplir efectivamente con sus propósitos educativos.

Sección V: Propuestas de mejora y recomendaciones.

En el contexto del DEAM, la evaluación del desempeño docente y el uso del Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE) representan aspectos críticos para asegurar la calidad educativa y el desarrollo profesional continuo. La revisión detallada de las percepciones y experiencias compartidas por diversos actores educativos revela una complejidad inherente en estos procesos, marcada por la variabilidad en la interpretación y aplicación de los mismos. Esta variabilidad sugiere la existencia de desafíos significativos, pero también ofrece oportunidades para reformas sustanciales y mejoras orientadas hacia una evaluación más integral y representativa del desempeño docente.

La subjetividad en el proceso de evaluación docente emerge como una preocupación central. Se observa que las percepciones y prácticas varían notablemente, dependiendo de quién maneje el proceso. Esta variabilidad subraya la importancia de establecer criterios claros y coherentes para la evaluación, evitando así dependencias excesivas en interpretaciones individuales que podrían comprometer la objetividad y equidad del proceso. La existencia de tales variaciones sugiere la necesidad de un marco de evaluación más estandarizado y estructurado, que permita una valoración más equilibrada y consistente del desempeño docente.

En relación con el IAE, se identifican preocupaciones sobre la relevancia y el impacto de las preguntas incluidas en el instrumento. Los testimonios sugieren que ciertas preguntas pueden ser redundantes o carecer de relevancia para contextos específicos, lo que plantea dudas sobre la eficacia del IAE en su forma actual para capturar con precisión la experiencia estudiantil y el desempeño docente. Además, el anonimato en las respuestas estudiantiles, si bien protege la libertad de expresión, también puede conducir a evaluaciones poco constructivas o irresponsables. Esta dualidad apunta hacia la necesidad de un equilibrio cuidadoso entre la honestidad y la responsabilidad en las evaluaciones estudiantiles.

El enfoque temporal de las preguntas del IAE y la retroalimentación obtenida también emergen como elementos críticos. La propuesta de distribuir las preguntas del IAE a lo largo del semestre, en lugar de concentrarlas al final, sugiere un enfoque de evaluación continua que permitiría intervenciones más oportunas y efectivas para mejorar la enseñanza. Esta estrategia alinea el proceso de evaluación con un modelo de desarrollo profesional más dinámico y adaptativo, capaz de responder a las necesidades y desafíos emergentes en tiempo real.

Mirando hacia el futuro, la implementación de un modelo de evaluación docente a 360 grados² parece prometedora. Este enfoque integrador permitiría incorporar múltiples perspectivas, incluyendo la autoevaluación del docente, la evaluación entre pares, las opiniones de los coordinadores académicos y la retroalimentación estudiantil. Un modelo de evaluación tan holístico no solo enriquecería la comprensión del desempeño docente, sino que también fomentaría una cultura de retroalimentación constructiva y desarrollo profesional continuo.

Las recomendaciones para mejorar el proceso de evaluación docente y el IAE se centran en varias áreas clave. Primero, se sugiere una revisión y simplificación del IAE para

² Modelo subraya la importancia de recibir retroalimentación de todos los agentes relevantes en el entorno educativo, incluyendo colegas, estudiantes, administradores y el propio docente. La evaluación de 360 grados va más allá de los enfoques tradicionales al incorporar múltiples perspectivas, lo que permite una comprensión más completa y equilibrada del desempeño docente.

concentrarse en preguntas más pertinentes y contextualizadas, reduciendo la redundancia y aumentando la relevancia de las respuestas obtenidas. Además, incorporar elementos de seguimiento en el IAE podría facilitar una retroalimentación más continua y efectiva. En segundo lugar, se recomienda fortalecer los programas de desarrollo profesional, ofreciendo apoyo y capacitación específicos basados en las áreas de mejora identificadas en las evaluaciones. Esto no solo ayudaría a los docentes a mejorar sus habilidades y enfoques pedagógicos, sino que también contribuiría a un ambiente de aprendizaje más rico y efectivo para los estudiantes.

En términos de responsabilidad y transparencia en las evaluaciones, se propone explorar formas de equilibrar el anonimato con la responsabilidad estudiantil. La tecnología, como la inteligencia artificial, podría desempeñar un papel crucial en este aspecto, analizando patrones en las respuestas del IAE y facilitando una comprensión más profunda de las percepciones estudiantiles. Asimismo, se debería considerar la posibilidad de introducir mecanismos que permitan a los estudiantes proporcionar retroalimentación más detallada y contextualizada, lo que a su vez podría mejorar la utilidad del IAE como herramienta de evaluación.

Es imperativo que estas mejoras y cambios sean respaldados por un compromiso institucional firme. Las instituciones educativas deben estar dispuestas a invertir en los recursos necesarios para revisar y actualizar sus procesos y herramientas de evaluación. Esto incluye la capacitación de personal administrativo y docente en la interpretación y uso efectivo de los datos de evaluación, así como en la implementación de prácticas de retroalimentación constructiva. Además, las instituciones deben fomentar una cultura de evaluación abierta y continua, donde el objetivo principal sea el crecimiento y desarrollo tanto de los docentes como de los estudiantes.

Aunque el proceso de evaluación del desempeño docente y el IAE actualmente enfrentan desafíos significativos, también ofrecen oportunidades sustanciales para mejoras. Al adoptar un enfoque más integrador y reflexivo, que valore la diversidad de experiencias y contextos educativos, se puede lograr una evaluación más justa y efectiva, que beneficie a todos los participantes en el proceso educativo. Estas reformas, al ser implementadas de manera efectiva, podrían contribuir significativamente a elevar la calidad de la educación superior y a fomentar una cultura de excelencia y mejora continua en la enseñanza y el aprendizaje.

5.1 Modelos de evaluación de desempeño docente.

En este apartado, abordaremos algunos modelos de evaluación del desempeño docente. Estos modelos se presentan en el contexto de los hallazgos analizados en secciones previas, específicamente en relación con el proceso de evaluación docente del DEAM y su principal herramienta el IAE. La discusión se centrará en cómo estos modelos pueden ser aplicados para mejorar y redirigir de manera efectiva el proceso evaluativo actual. Se busca ofrecer una perspectiva renovada y constructiva, que permita no solo identificar áreas de mejora sino también proponer soluciones prácticas y adaptadas a las necesidades específicas del sistema educativo en cuestión.

Existen varios modelos de evaluación del desempeño docente. Enseguida se realiza un recorrido no exhaustivo de algunos de ellos. El propósito es describirlos de manera breve con la intención de tomarlos en cuenta para realizar propuestas de mejora al proceso de

evaluación que se utiliza en el DEAM, a la luz de los hallazgos presentados en secciones anteriores.

Evaluación basada en competencias: Desarrollada por Linda Darling-Hammond y colaboradores, este modelo se enfoca en evaluar las competencias clave del docente, tales como el conocimiento del contenido, las estrategias pedagógicas y la capacidad de adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje. Se utiliza para evaluar las habilidades prácticas de los docentes en el aula, asegurando que cumplan con los estándares de calidad educativa.

Evaluación reflexiva y formativa: Propuesta por John Hattie y Helen Timperley, esta metodología promueve la autoevaluación y la reflexión como elementos cruciales del proceso de evaluación. Permite a los docentes analizar y mejorar su propia práctica, fomentando un proceso continuo de mejora y desarrollo profesional, alineado con la necesidad de adaptación y crecimiento constante en la educación.

Evaluación integrada de 360 grados: James Stronge y sus colaboradores concibieron este modelo que combina retroalimentación de múltiples fuentes, incluyendo autoevaluación, evaluación de pares, administradores y estudiantes. Proporciona una visión holística del desempeño docente, equilibrando perspectivas internas y externas para una evaluación más completa.

Evaluación comprensiva y por estándares: Esta propuesta de Robert E. Stake, presentada en 2004, es un enfoque equilibrado y reflexivo, valioso en contextos educativos complejos y diversos. Promueve una comprensión detallada y personalizada del desempeño docente, manteniendo un compromiso con estándares claros de calidad y rendimiento. Este enfoque busca armonizar dos elementos: una evaluación detallada y holística (comprensiva) y una evaluación basada en estándares predefinidos y objetivos.

- **Evaluación comprensiva:** Se enfoca en un entendimiento profundo y global del objeto de evaluación, considerando todas las dimensiones que impactan en el proceso de enseñanza-aprendizaje. No se limita a los resultados académicos, sino que también abarca metodologías pedagógicas, el entorno del aula, la interacción con los estudiantes, y el desarrollo profesional del docente. Reconoce y valora las diferencias individuales y las especificidades del contexto, siendo lo suficientemente flexible para reflejar esta diversidad. Incluye un proceso continuo de reflexión y retroalimentación, enfocado más en la mejora constante que en la simple medición de resultados.
- **Evaluación por estándares:** Se concentra en el cumplimiento de criterios y objetivos específicos preestablecidos, que pueden ser académicos, profesionales o éticos, y sirven como una medida objetiva para evaluar el desempeño. Asegura que todos los docentes sean evaluados con los mismos criterios, proporcionando una base para la equidad y la coherencia en la evaluación. Además, facilita la rendición de cuentas y promueve la transparencia en el proceso educativo.

La propuesta de Stake enfatiza que una evaluación efectiva en la educación debe integrar ambos enfoques. Por un lado, se necesita una comprensión holística adaptada a las particularidades de cada docente y su entorno de enseñanza. Por otro lado, es esencial asegurar el cumplimiento de los estándares educativos y profesionales establecidos. Esta integración permite una evaluación más equilibrada y justa, que reconoce tanto la

individualidad como la necesidad de mantener un nivel de calidad consistente en la educación.

Por otro lado, integrar los conceptos de la pedagogía ignaciana a la evaluación de desempeño docente implica infundir en cada instrumento un enfoque que enfatice la sostenibilidad, la responsabilidad social, y el desarrollo humano integral, principios fundamentales de esta pedagogía. La pedagogía ignaciana se centra en la educación de la persona completa, promoviendo la justicia, el pensamiento crítico, y el compromiso ético.

En la siguiente tabla, describiremos cómo se pueden incorporar estos conceptos ignacianos en la evaluación de desempeño docente, detallando cada instrumento de evaluación y su enfoque específico bajo este paradigma. Este enfoque no solo responde a las necesidades identificadas en nuestra investigación empírica, sino que también se alinea con los modelos de evaluación propuestos anteriormente, ofreciendo una aplicación práctica y coherente de estos principios en el entorno universitario:

Nº	Instrumento de evaluación	Descripción (con enfoque ignaciano)	Fuente de evaluación
1	Encuestas de satisfacción estudiantil	Evaluación del impacto del curso en el desarrollo integral del estudiante, incluyendo aspectos sociales y éticos.	Estudiantes
2	Evaluaciones de desempeño por pares	Observaciones sobre cómo el docente integra valores como la justicia social y el desarrollo sostenible en su enseñanza.	Colegas
3	Autoevaluación del docente	Reflexión sobre cómo la enseñanza contribuye a la formación humana integral y la promoción de la sostenibilidad.	Docente
4	Análisis de resultados académicos	Evaluación del progreso de los estudiantes en términos de su comprensión y aplicación de conceptos relacionados con la sostenibilidad y lo social.	Datos académicos
5	Revisión de planificaciones de curso	Análisis de cómo los cursos incorporan temas de responsabilidad social y desarrollo sostenible.	Supervisores
6	Entrevistas con estudiantes	Discusiones sobre la relevancia de los temas sociales y éticos tratados en los cursos.	Estudiantes
7	Observación en clase	Evaluación de la implementación de métodos pedagógicos que promuevan el pensamiento crítico y el compromiso ético.	Colegas/Supervisores
8	Análisis de retroalimentación a estudiantes	Evaluación de cómo el feedback del docente fomenta la reflexión ética y el compromiso social de los estudiantes.	Supervisores

Nº	Instrumento de evaluación	Descripción (con enfoque ignaciano)	Fuente de evaluación
9	Evaluación del desarrollo profesional	Participación en formaciones sobre educación sostenible, social y humana.	Registro Profesional
10	Revisión de materiales didácticos	Análisis de la integración de perspectivas de sostenibilidad, justicia social y ética en los materiales de enseñanza.	Expertos
11	Encuestas de compromiso estudiantil	Medición de cómo los cursos incentivan el compromiso social y ambiental de los estudiantes.	Estudiantes
12	Evaluación de habilidades comunicativas	Análisis de cómo la comunicación en el aula promueve la comprensión y el diálogo sobre temas sociales y éticos.	Observación
13	Análisis de participación en investigación	Evaluación de cómo la investigación del docente contribuye a la educación sostenible y el bienestar social.	Registro Académico
14	Grupos focales con estudiantes	Obtención de retroalimentación sobre la efectividad de la enseñanza en promover una comprensión profunda de temas sociales y ambientales.	Estudiantes
15	Evaluación de gestión del aula	Observación de cómo el ambiente del aula fomenta un aprendizaje centrado en valores humanos y sociales.	Observación
16	Revisión de innovaciones pedagógicas	Evaluación del uso de técnicas de enseñanza que promuevan la sostenibilidad y la responsabilidad social.	Supervisores
17	Evaluación de contribuciones a la comunidad académica	Evaluación de cómo el docente fomenta una cultura de sostenibilidad y justicia social en la comunidad académica.	Comunidad Académica
18	Análisis de la inclusividad en la enseñanza	Evaluación de cómo se abordan en la enseñanza la diversidad, la inclusión y la equidad, pilares de la pedagogía ignaciana.	Observación
19	Evaluación de la orientación y mentoría a estudiantes	Revisión del rol del docente como mentor en el desarrollo integral, ético y social de los estudiantes.	Estudiantes
20	Revisión de publicaciones y materiales de investigación	Evaluación de la contribución de las publicaciones del docente a la comprensión y promoción de la educación sostenible y social.	Expertos

Esta tabla de instrumentos y su descripción, refleja cómo los principios de la pedagogía ignaciana pueden ser integrados en una evaluación de desempeño docente, centrándose

en la formación integral del estudiante y la promoción de una educación que sea sostenible, socialmente responsable y profundamente humana.

5.2 Recomendaciones.

En la búsqueda continua de la excelencia educativa, es fundamental revisar y mejorar constantemente los métodos de evaluación del desempeño docente. Estas evaluaciones son cruciales no solo para asegurar la calidad de la enseñanza, sino también para apoyar el desarrollo profesional de los docentes y mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. En este contexto, se presentan diversas estrategias y recomendaciones que apuntan a fortalecer la práctica docente y responder a las cambiantes necesidades del entorno educativo. Estas propuestas abarcan desde la diversificación de métodos de evaluación hasta la integración de valores éticos en el proceso, destacando la importancia de una visión holística y colaborativa. A continuación, se detallan algunas de las recomendaciones más relevantes:

Diversificación de métodos de evaluación: Para obtener una comprensión más completa y precisa del desempeño docente, es crucial incorporar una gama variada de herramientas y enfoques. Esta diversificación puede incluir evaluaciones por pares, donde los colegas evalúan y proporcionan retroalimentación sobre la enseñanza; autoevaluaciones, que permiten a los docentes reflexionar sobre su propio desempeño; evaluaciones basadas en los logros de aprendizaje de los estudiantes, que vinculan directamente la enseñanza con los resultados de los alumnos; y observaciones en el aula, que ofrecen una perspectiva directa sobre las prácticas de enseñanza. La combinación de estos métodos proporciona una visión holística y equilibrada, mitigando las limitaciones de depender exclusivamente de la percepción estudiantil.

Capacitación y desarrollo docente: Los programas de desarrollo profesional deben ser una respuesta directa a las necesidades identificadas en las evaluaciones del desempeño docente. Estos programas deben enfocarse no solo en mejorar las habilidades pedagógicas, sino también en el desarrollo profesional y personal continuo de los docentes. La capacitación puede abarcar desde nuevas metodologías de enseñanza y tecnologías educativas, hasta el bienestar emocional y la gestión del estrés. Al proporcionar estos recursos, se refuerza el compromiso de la institución con la excelencia académica y el bienestar de su personal.

Participación estudiantil reflexiva: La evaluación del desempeño docente se enriquece significativamente cuando los estudiantes participan de manera reflexiva y significativa. Para lograr esto, es esencial educar a los estudiantes sobre la importancia y los objetivos de estas evaluaciones. Deben entender que sus respuestas tienen un impacto directo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Implementar mecanismos que promuevan respuestas consideradas y constructivas puede incluir sesiones de formación sobre cómo proporcionar retroalimentación efectiva y la introducción de formatos de evaluación que fomenten reflexiones más profundas.

Integración de valores y principios éticos: La evaluación del desempeño docente debe reflejar los valores y principios éticos de la institución. Esto significa evaluar no solo la competencia académica de los docentes, sino también su contribución al desarrollo integral de los estudiantes y su compromiso con la responsabilidad social. La incorporación de estos aspectos en los criterios de evaluación subraya la importancia de un enfoque educativo holístico que va más allá de la mera transmisión de conocimientos.

Retroalimentación continua y constructiva: Es vital para el desarrollo profesional de los docentes. Un sistema que permita evaluaciones regulares y oportunas facilita la identificación de áreas de mejora y fortalecimiento. Este enfoque también contribuye a crear una cultura donde la retroalimentación es vista como una herramienta de crecimiento y no como una crítica negativa. Fomentar un ambiente abierto a la retroalimentación constructiva puede mejorar significativamente la calidad de la enseñanza y la satisfacción laboral.

Investigación y mejora continua: La efectividad de los métodos de evaluación debe ser objeto de investigación y revisión constante. En un contexto educativo que está en constante cambio, es crucial que los instrumentos de evaluación, como el IAE, se actualicen y adapten regularmente para mantener su relevancia y eficacia. Esto implica no solo ajustar los instrumentos existentes, sino también estar abierto a la incorporación de nuevas metodologías y tecnologías que puedan ofrecer perspectivas más amplias y detalladas del desempeño docente.

Transparencia y comunicación: La transparencia en los procesos y criterios de evaluación es fundamental para generar confianza y respeto entre todos los implicados. Una comunicación clara y abierta sobre cómo se llevan a cabo las evaluaciones, los criterios utilizados y el propósito detrás de ellos ayuda a los docentes y estudiantes a entender y participar de manera más efectiva en el proceso. Esto también incluye proporcionar retroalimentación accesible y comprensible a los docentes, lo que les permite comprender mejor sus fortalezas y áreas de mejora.

La implementación efectiva de estas estrategias requiere un compromiso institucional con la mejora continua y la excelencia en la enseñanza. Al adoptar un enfoque más integral y reflexivo, se puede lograr un impacto significativo en la calidad de la educación y en la experiencia de aprendizaje tanto para docentes como para estudiantes.

Sección VI: Conclusiones.

Sobre el Proceso de Evaluación Docente (Valoración)

La investigación arroja luz sobre varios aspectos cruciales del proceso de evaluación docente bajo el sistema de "Valoración".

Uno de los puntos principales es la cuestión de las guías de aprendizaje. Se observa que subir estas guías al sistema parece no agregar valor significativo, ya que también están disponibles en otras plataformas como Canvas. Esta duplicidad de recursos lleva a cuestionar el sentido de mantenerlas en un repositorio cuando su función ya se cumple en otra parte.

La investigación también subraya la importancia de implementar una evaluación intermedia institucional. Este tipo de evaluación, con resultados pronto, sería crucial para permitir a los profesores realizar ajustes pertinentes en sus cursos. Este enfoque apunta hacia una metodología más dinámica y proactiva, en contraste con los métodos estáticos de evaluación tradicionales.

Además, se enfatiza la necesidad de fomentar, homologar y usar el sistema de evaluación de manera que realmente contribuya a la retroalimentación, ajuste y evidencia de un proceso de mejora continuo. Actualmente, parece que el sistema no se está utilizando plenamente para el seguimiento y la mejora de las prácticas docentes.

En cuanto a las autoevaluaciones y las evaluaciones realizadas por los coordinadores docentes, la investigación sugiere que deben llevarse a cabo con seriedad e integridad, homologando criterios y definiendo mejoras con objetivos claros y medibles en pro de la excelencia académica. La idea es evitar que estas evaluaciones se vean simplemente como requisitos formales.

Se propone que el seguimiento del proceso de evaluación debe ser continuo y adoptar un enfoque ignaciano, que sea motivador y fomente la reflexión. Esto ayudaría a que la evaluación sea vista como un medio para la mejora, no como una herramienta para la sanción.

Respecto al Instrumento de Apreciación Estudiantil (IAE)

En relación con el IAE, la investigación sugiere que debe usarse conforme a su propósito original: como una percepción estudiantil, y no como un método de sanción o premio para el docente. Este enfoque implica no considerar el IAE como una evaluación de desempeño en sí mismo, sino como un elemento dentro de un conjunto más amplio de herramientas de evaluación.

Se destaca que los resultados del IAE no deben tener un peso desproporcionado en decisiones importantes como la evaluación del encargo docente o en la asignación de clases. Los resultados del IAE deben tomarse con cautela, considerando la variabilidad en la seriedad, el estado de ánimo y la objetividad de las respuestas de los estudiantes.

Además, se menciona que muchas de las preguntas del IAE no se utilizan efectivamente, con atención centrada solo en unas pocas preguntas cuantitativas. Los elementos cualitativos, ricos en información, no se están valorando ni sistematizando adecuadamente.

Una propuesta interesante es evaluar la eliminación del anonimato en las evaluaciones, lo que podría generar mayor responsabilidad y objetividad en las opiniones de los estudiantes. Asimismo, se sugiere entregar a los profesores información más detallada al final del periodo, incluyendo datos sobre quién proporcionó qué retroalimentación, para una reflexión más profunda.

Se aborda la posibilidad de reducir la cantidad de preguntas en el IAE, pero mejorando la calidad de las que permanecen. Por ejemplo, si se usa una calificación numérica en una escala de Likert, los estudiantes deberían proporcionar una explicación textual de su calificación, lo que aportaría información más detallada.

La capacitación de profesores y alumnos sobre el propósito real del IAE es crucial. Se debe motivar la participación en el IAE, asegurando que no se perciba como un proceso forzado, burocrático o punitivo. El objetivo es lograr evaluaciones reflexivas, maduras y objetivas.

La herramienta "Zoomate" debe fortalecerse para que los alumnos en fase de terminación de estudios puedan proporcionar una evaluación más integral de sus cursos y profesores. Esta información debe ser compartida de manera completa y detallada con los departamentos y coordinadores para que sirva como un elemento adicional en el proceso de evaluación.

Se propone desarrollar un modelo de evaluación a 360 grados, que incluya los elementos ya mencionados con un enfoque ignaciano, abarcando todos los aspectos que rodean la docencia. Este enfoque integral y humano es crucial para lograr una mejora continua, y la investigación sugiere que herramientas como la inteligencia artificial podrían ser de gran ayuda en este esfuerzo.

Finalmente

La investigación ha resaltado la importancia crítica de adoptar un **enfoque holístico** en la evaluación del desempeño docente en el DEAM del ITESO. La limitación principal del IAE, su naturaleza subjetiva, sugiere la necesidad de complementar este instrumento con metodologías adicionales que permitan una valoración más objetiva y completa del desempeño docente. La evaluación holística no solo contempla la percepción estudiantil, sino que también considera múltiples facetas del desempeño docente, incluyendo habilidades pedagógicas, innovación en la enseñanza y contribuciones al desarrollo humano integral de los estudiantes. Esta aproximación más comprensiva garantizaría que se capturen todos los aspectos cruciales del desempeño docente, contribuyendo a una educación de mayor calidad y relevancia.

La investigación subraya la trascendental importancia del **cumplimiento educativo y la integridad académica** en el DEAM. Estos principios son pilares fundamentales para garantizar la calidad y la eficacia de la educación, asegurando que las prácticas docentes no solo cumplan con los estándares académicos, sino que también se adhieran a valores éticos y de responsabilidad. La integridad académica, en particular, es crucial para fomentar un ambiente de confianza y respeto mutuo entre estudiantes y docentes, elementos esenciales para un entorno educativo saludable y productivo. Al integrar estos principios en la evaluación del desempeño docente, el DEAM puede avanzar hacia una educación que

no solo sea académicamente rigurosa sino también éticamente sólida y socialmente responsable.

La investigación destaca la necesidad de **desarrollar y aplicar procesos y modelos de evaluación más robustos y objetivos**. Estos nuevos modelos deberían superar las limitaciones del IAE, ofreciendo una evaluación más precisa y justa del desempeño docente. La implementación de estos procesos garantizaría que todos los estudiantes reciban una educación de alta calidad y que los docentes sean evaluados de manera equitativa. Este enfoque no solo mejoraría la calidad de la enseñanza, sino que también contribuiría a la excelencia académica general de la institución, asegurando que se cumplan los estándares educativos y las expectativas de los estudiantes y de la comunidad académica.

Otra conclusión importante es la recomendación de **incorporar los principios de la pedagogía ignaciana** en la evaluación del desempeño docente. Esto implica enfocarse en la formación integral del estudiante, promoviendo no solo la excelencia académica sino también la responsabilidad social y el desarrollo personal. Al integrar estos valores en la evaluación docente, el DEAM puede fomentar un enfoque educativo que prepare a los estudiantes no solo para el éxito académico sino también para ser ciudadanos comprometidos y conscientes de su rol en la sociedad.

Es imperativo **promover una cultura de mejora continua** en los procesos de evaluación docente. Esto implica revisar y actualizar regularmente los métodos de evaluación para asegurar que sigan siendo relevantes y efectivos. La mejora continua no solo beneficia a los estudiantes al proporcionar una educación de mayor calidad, sino que también respalda el desarrollo profesional de los docentes, asegurando que sus habilidades y métodos de enseñanza sigan siendo innovadores y efectivos.

Con base en estas conclusiones expuestas, se recomienda ampliamente que el DEAM del ITESO tome medidas decisivas para revisar y mejorar su proceso de evaluación del desempeño docente. Esto incluye la implementación de un enfoque holístico de evaluación, el fortalecimiento de la integridad académica y el cumplimiento educativo, el desarrollo de nuevos modelos de evaluación, la integración de principios pedagógicos ignacianos, y la promoción de una cultura de mejora continua. Con estas acciones, el DEAM podrá avanzar significativamente hacia la excelencia educativa.

Referencias y herramientas de apoyo

Smith, P. L., & Ragan, T. J. (2005). Instructional design. John Wiley & Sons.

Bertram Gallant, T. (2008). Academic Integrity in the Twenty-First Century: A Teaching and Learning Imperative. ASHE Higher Education Report, 33(5), 1-143. Wiley.

Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA). (2021). Academic Integrity Toolkit. TEQSA.

Wikipedia. (2023). Integridad académica. Recuperado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Integridad_acad%C3%A9mica

Centro para la Excelencia Académica - UPRRP. Integridad académica. Recuperado de:
<https://cea.uprrp.edu/la-integridad-academica/#:~:text=No%20existe%20una%20definici%C3%B3n%20de,honestidad%20confianza%20justicia%20respeto%20responsabilidad>

Programa Universitario de Integridad Académica - UANL. Qué es la integridad académica. Recuperado de: <https://integridadacademica.uanl.mx/>

Universidad EAFIT. Qué es Integridad académica. Recuperado de:
<https://www.eafit.edu.co/academia/integridad-academica/que-es-integridad-academica/Paginas/que-es-integridad-academica.aspx>

UNESCO. (2005). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente? Recuperado de:
<https://www.unesco.org/es/articles/que-determina-el-buen-desempeno-de-un-docente>

EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE (2022). Recuperado de:
<https://1library.co/document/z3dvwgg8-evaluaci%C3%B3n-al-desempe%C3%B1o-docente.html>

Wikipedia. (2023). Cumplimiento normativo. Recuperado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Cumplimiento_normativo

Torrijos, A. (2021). Compliance en el sector educativo: un gran impacto positivo. World Compliance Association. Recuperado de:
<https://www.worldcomplianceassociation.com/2991/articulo-ponencia-compliance-en-el-sector-educativo-un-gran-impacto-positivo-a-cargo-de-ariadna-torrijos.html>

Méndez Vega, Patricia. (2008). Instrumentos de Evaluación a Docentes que Impactan en la Calidad Educativa de una Institución. Repositorio Tecnológico de Monterrey. Recuperado de: <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/569249?locale-attribute=en>

Pacheco Cámara, María Luisa del Carmen, Ibarra Bocardo, Isela, Iñiguez Galindo, Miriam Elizabeth, Lee García, Héctor y Sánchez Sánchez, Claudia Victoria (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria (RDU)*. Vol. 19, núm. 6 noviembre-diciembre. <https://www.revista.unam.mx/2018v19n6/evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior/>

Sifuentes Ocegueda, A. T., Sifuentes Ocegueda, E. L., & Valle Escobedo, R. M. (2019). Evaluación del 360° aplicada al desempeño docente. Las ciencias sociales y la agenda nacional. COMECOSO. Recuperado de: <https://www.comecso.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/article/view/1650>

Prado Galán, J. (2014). La calidad académica en las universidades jesuitas en América Latina hoy. En Calidad Educativa en la Universidad Jesuita (Número 40 página 7). Asociación de Universidades Confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina. <https://www.ausjal.org/wp-content/uploads/2017/05/Carta-AUSJAL-40.pdf>

ITESO. (s.f.). ¿Qué es Valoración? Recuperado el 22 de Junio de 2023, de: https://valoracion.iteso.mx/web/general/detalle?group_id=2596962

ITESO. (Noviembre de 2021). Estrategia Institucional ITESO 2022-2026. Recuperado el 22 de Junio de 2023, de p. 2: <https://iteso01.sharepoint.com/sites/planeacion/Proyectos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fplaneacion%2FProyectos%2FPlaneacion2022%2D2026%2FDocumentos%20del%20plan%202022%2D2026%2FGlosario%20de%20conceptos%20estrat%C3%A9gicos%20plan%202022%2D2026%2Epdf&p>

ITESO. (s.f.). El Proceso de Evaluación - Valoración. Recuperado el 22 de Junio de 2023, de: https://valoracion.iteso.mx/web/general/detalle?group_id=260968

ITESO. (s.f.). Evaluación Posgrados - Valoración. Recuperado el 22 de Junio de 2023, de: https://valoracion.iteso.mx/web/general/detalle?group_id=1026941

ITESO. (s.f.). Preguntas Frecuentes - Valoración. Recuperado el 22 de Junio de 2023, de: https://valoracion.iteso.mx/web/general/detalle?group_id=1008016

ITESO. (s.f.). Sentido de la Evaluación - Valoración. Recuperado el 22 de Junio de 2023, de https://valoracion.iteso.mx/web/general/detalle?group_id=2596856

ITESO. (s.f.). Valoración ITESO. Recuperado el 22 de Junio de 2023, de: <https://valoracion.iteso.mx/>

Atlas.ti. (2023). Atlas.ti 23. [Versión 23.0]. [Atlas.ti GmbH]. [Berlin, Alemania].

Claude. (2023). Claude. [Versión 2.0]. [Google AI]. [Mountain View, California, Estados Unidos].

Google AI. (2023). Bard. [Versión 1.0]. [Google AI]. [Mountain View, California, Estados Unidos].

OpenAI. (2023). ChatGPT. [Versión 4.0]. [OpenAI]. [San Francisco, California, Estados Unidos].

Microsoft. (2023). Harpa. [Versión 1.0]. [Microsoft]. [Redmond, Washington, Estados Unidos].

Google Search. (2023). [Versión 1.0]. [Google]. [Mountain View, California, Estados Unidos].

Anexos

Anexo 1



FO-REC-DPE-020 REV. B.1 NOV 2021

Para asegurar que posee la versión vigente de este formato, consulte tablero.iteso.mx



Instrumento de Apreciación Estudiantil

[Consulta la versión en inglés de este documento](#)

Este instrumento tiene como propósito conocer tu percepción acerca de la experiencia que has tenido como estudiante en esta asignatura en términos de los aprendizajes logrados, la manera en que los has obtenido y el papel que el profesor ha jugado como ayuda para conseguirlos. La información que nos aportes a través de este medio es muy importante, pues tu visión servirá como insumo para identificar las necesidades de mejora de la docencia y de tus procesos de aprendizaje. La totalidad de tus respuestas serán tratadas de manera anónima y confidencial. Tus opiniones son de gran importancia para nosotros.

Completa la siguiente frase.

1. Hasta este momento, puedo decir que en esta asignatura he aprendido:

Las actividades propuestas durante el curso:

	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso/a	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
2. Me han ayudado a identificar los posibles usos o aplicaciones que puede tener lo que aprendo					
3. Han requerido que colabore con otras personas integrantes del grupo.					
4. Han promovido que aprenda a partir de mis propias acciones.					
5. Me han ayudado a reflexionar acerca de los aprendizajes que he ido logrando.					
7. Me han ayudado a relacionar con el contexto actual lo que aprendo en clase.					
8. Han requerido mi participación en situaciones que me permiten aprender a respetar distintas formas de ser y de pensar.					
9. Han requerido que consulte información en diversas fuentes.					

El profesor(a):

	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indeciso/a	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
10. Me ha ayudado a tener un panorama claro acerca de lo que aprendería.					
11. Me ha ayudado a entender con claridad los criterios con los que evaluamos mi desempeño.					
12. Me ha ayudado a saber cuáles son los aspectos que debo mejorar.					
13. Me ha orientado para mejorar mi capacidad de expresar mis ideas de manera oral y/o escrita.					
14. Ha tomado en cuenta la opinión del grupo para mejorar sus clases.					
15. Ha mostrado dominio de los conocimientos y habilidades propios de esta asignatura.					
15.3 Planeó actividades durante todo el periodo para mantener una carga de trabajo equilibrada					
15.4 Cumplió con lo que yo esperaba de esta clase considerando lo dicho en la guía de aprendizaje y la modalidad en cursé la asignatura.					
15.5 Estableció un canal de comunicación eficiente con el grupo.					
16. Recomiendo plenamente a mi profesora o profesor.					

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
17. ¿Cuál es tu nivel de satisfacción con los aprendizajes que has obtenido hasta el momento en esta asignatura?					

18. ¿Propondrías algún cambio para esta asignatura? ¿En qué aspecto? (Puedes elegir hasta 3 opciones)

- | | |
|---|--|
| ☐ Ninguno | ☐ Reduciría los temas previstos |
| ☐ Eliminaría esta asignatura | ☐ Aumentaría la cantidad de temas previstos |
| ☐ La haría más interesante | ☐ Organizaría la clase cuidando más la relación entre el tiempo y lo que debo aprender |
| ☐ Que sea más práctica | ☐ Otro: (explica) |
| ☐ Que sea más teórica | |
| ☐ Modificaría el objetivo | |
| ☐ Cambiaría los temas previstos | |

19. ¿Existe otro aspecto que quieras aportar o ampliar sobre la asignatura, quien la imparte o tu experiencia en la modalidad en que cursaste la asignatura? Explica.

Anexo 2

Preguntas para las entrevistas y grupo focal:

Entender cuál es la valoración de los académicos respecto del proceso de evaluación del desempeño docente a través del IAE.

Sección I – Percepción u opinión del proceso de evaluación

El proceso es: Comunicación a estudiantes – evaluación en semana 13 – cierre de semestre – publicación de resultados en valoración tanto individual, como UABs como departamental con comparativos básicos – evaluación del profesor – evaluación del coordinador docente.

1. ¿Cómo calificas en general el proceso de evaluación del desempeño docente en el DEAM?
2. ¿Crees que vale la pena todo el esfuerzo que se realiza para evaluar los profesores del DEAM? Si, no y por qué.
3. ¿Se hacen reuniones específicas ya sean grupales o individuales para evaluar los resultados del proceso de evaluación (IAE)?
4. ¿Cuál es el proceso en tu UAB para analizar los resultados

Sección II – Percepción u opinión del instrumento de evaluación (IAE)

1. ¿Qué opinión te merece en general el instrumento de evaluación estudiantil (IAE)?
2. ¿Consideras que se aprovecha y es útil el IAE, si el DEAM los toma en cuenta la información para medir y mejorar los resultados?
3. ¿Cómo se analizan los resultados de los IAEs en tu UAB?
4. ¿Conoces algún caso donde los resultados del IAE hayan sido determinantes para contratar, promover o despedir a algún profesor?

Sección III – Sugerencias de mejora para la evaluación del desempeño docente (proceso, instrumento o ambos)

¿En cuanto al proceso de evaluación del desempeño de académicos que propuestas de mejora se te ocurren que pueda implementar el departamento?

¿Qué propuestas o cambios sugieres para mejorar el IAE?