RIDE | Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo
ISSN 2007-7467

https://doi.org/10.23913/ride.v17i33.3078

Artículos científicos

Análisis sobre la percepción que se tiene de la evaluación docente. Estudio de caso en una universidad privada

Analysis of the perception of teacher evaluation. Case Study at a Private University

Análise da percepção da avaliação do professor. Estudo de Caso em uma Universidade Particular

Rodrigo Urcid Puga
Tecnológico de Monterrey, México
rurcid@tec.mx
https://orcid.org/0000-0002-5102-3558

Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar los aspectos positivos y negativos de un instrumento de evaluación utilizado para evaluar el desempeño del profesorado en una universidad privada. De manera específica, se buscó conocer la percepción que tiene el estudiantado, el cuerpo directivo y el profesorado sobre el instrumento de evaluación docente que la universidad utiliza. Este análisis empleó una metodología con enfoque cualitativo exploratorio; concretamente se recurrió a la herramienta *focus groups*, y se realizó en campus Puebla. Para la realización de este trabajo se contó con una muestra poblacional de 220 personas: participaron 30 docentes, 180 estudiantes y 10 integrantes del cuerpo directivo que pertenecen al cuerpo directivo. Como resultado, se encontró que el instrumento de evaluación no mide adecuadamente determinadas dimensiones, por ende, debe ser modificado según los lineamientos de ciertos cursos, es decir, menos genérico y más focalizado. Como conclusión, se tiene que el instrumento de evaluación docente analizado se ha convertido en un espacio que, particularmente para el estudiantado, se aleja de la crítica constructiva y se convierte en un espacio donde impera la queja por una calificación numéricamente baja; además, se ha colocado como un parámetro para que el cuerpo directivo decida sobre la continuidad, o no,

CC BY

del profesorado de cátedra. Ante ello, se debe desarrollar un cuestionario que convierta a esta forma de evaluación, en un foro que enriquezca la calidad educativa y la práctica docente.

Palabras clave: evaluación docente, percepción estudiantil, desempeño docente, educación superior, grupos focales.

Abstract

The objective of this study was to analyze the positive and negative aspects of an opinion survey used to evaluate the performance of faculty in a private university. Specifically, it sought to know the perception that students, the governing body and the teaching staff have about the teaching evaluation instrument that the university uses. The study adopted a qualitative approach; specifically, the focus groups tool was used, and it was carried out on a Puebla campus located in Puebla. To carry out this work, a population sample of 220 people was used: 30 teachers, 180 students and 10 members of the governing body who belong to the governing body participated. The findings indicate that the evaluation instrument does not adequately measure certain dimensions, therefore, it must be modified according to the guidelines of certain courses, that is, less generic and more focused. In conclusion, it is found that the teacher evaluation instrument analyzed has become a space that, particularly for students, moves away from constructive criticism and becomes a space where complaints about a numerically low grade prevail; In addition, it has been placed as a parameter for the governing body to decide on the continuity, or not, of the teaching staff. In view of this, a questionnaire must be developed that turns this form of evaluation into a forum that enriches educational quality and teaching practice.

Keywords: teacher evaluation, student perception, teaching performance, higher education, focus groups.

CC BY

RIDE | Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo
ISSN 2007-7467

Resumo

O objetivo deste estudo foi analisar os aspectos positivos e negativos de uma pesquisa de opinião usada para avaliar o desempenho do corpo docente em uma universidade privada. Especificamente, buscou conhecer a percepção que estudantes, o órgão governante e o corpo docente têm sobre o instrumento de avaliação do ensino que a universidade utiliza. Essa análise utilizou uma metodologia com abordagem qualitativa exploratória; especificamente, foi utilizada a ferramenta de grupos focais, realizada no campus de Puebla. Para realizar esse trabalho, foi utilizada uma amostra populacional de 220 pessoas: 30 professores, 180 alunos e 10 membros do órgão diretor que pertencem ao órgão governante participaram. Como resultado, constatou-se que o instrumento de avaliação não mede adequadamente certas dimensões, portanto, deve ser modificado de acordo com as diretrizes de certos cursos, ou seja, menos genéricos e mais focados. Em conclusão, constata-se que o instrumento de avaliação do professor analisado se tornou um espaço que, especialmente para os estudantes, se afasta da crítica construtiva e se torna um espaço onde prevalecem reclamações sobre uma nota numericamente baixa; Além disso, foi colocado como um parâmetro para que o órgão governante decida sobre a continuidade, ou não, do corpo docente. Diante disso, é necessário desenvolver um questionário que transforme essa forma de avaliação em um fórum que enriqueça a qualidade educacional e a prática de ensino.

Palavras-chave: avaliação de professores, percepção dos alunos, desempenho do ensino, ensino superior, grupos focais.

Fecha Recepción: Febrero 2026 **Fecha Aceptación:** Julio 2026

Introducción

La transformación educativa requiere de la participación de diversos grupos de interés: los centros educativos, el estudiantado, las madres y los padres de familia, las áreas directivas, los cargos administrativos, y, sobre todo, del profesorado. Concretamente, para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje es necesario cambiar el rol del profesorado. Uno de los elementos para lograrlo es la evaluación de su desempeño, la cual se concibe como una estrategia que busca resolver los problemas relacionados con la profesionalización docente (Gálvez y Milla, 2018).

CC BY

Si se toma en cuenta lo anterior, se debe mejorar el sistema de evaluación de la actividad docente en las IES para lograr configurarlos como una herramienta para favorecer la calidad de la educación. Es así como dicha actividad cobra importancia, pues gracias a esta dinámica se optimizan recursos, tiempo y esfuerzos (Cerda, 2023).

Sin embargo, la evaluación de la docencia está dominada por un paradigma en el que los resultados tienen mayor relevancia; este tipo de acciones suele omitir lo necesario para el desarrollo y el progreso de la enseñanza (Moreno, 2018). Cabe notar que la enseñanza y el aprendizaje son complejas, pues incluyen juicios subjetivos de quienes evalúan (Marchesi, 2023).

Por otro lado, los sistemas de evaluación docente de las instituciones de educación superior (IES) han cambiado; en algunas ocasiones no involucran los ámbitos de la docencia, la investigación, la extensión o la proyección social. Así pues, la evaluación docente debe entenderse como un proceso que sobrepasa la medición y comprobación del cumplimiento de una serie de estándares oficiales que pueden dictar las IES (Mula et al., 2021).

Con base en estos antecedentes, el objetivo de este estudio es analizar la percepción que el profesorado, el cuerpo directivo y el estudiantado tienen respecto al instrumento de evaluación que una IES en México aplica para conocer los aspectos positivos y negativos tanto del profesorado como del curso que imparte; se busca comprender la pertinencia y utilidad de este cuestionario de opinión, y a partir de ello comprender si se deben o no, realizar cambios. Lo anterior, parte de una problemática esencial: este cuestionario debe responderse de forma cuasi-obligatoria[1] por parte del estudiantado, lo cual, en ocasiones, hace que los comentarios y respuestas carezcan de objetividad y relevancia; es decir, lejos de aportar retroalimentación, se transforma en un espacio para mencionar diversas quejas y se omiten propuestas de mejora tanto para las materias como para el desarrollo del docente.

En este contexto, las preguntas de investigación que enmarcan este estudio son: ¿El resultado de un instrumento de evaluación docente refleja la calidad del curso? ¿Es pertinente que el estudiantado tenga un solo momento para realizar este instrumento? ¿El cuestionario de evaluación realmente refleja la calidad del profesorado y la forma en que imparte el curso? Como se puede observar, los cuestionamientos mencionados se pueden analizar desde la perspectiva de los tres grupos de interés a los cuales se estudia. Así, y como consecuencia de

[1] El estudiantado tiene la libertad de contestarlo, sin embargo, al profesorado se le insta de manera recurrente que el grupo al cual imparte clase debe responder este instrumento pues repercute en los indicadores que tanto el cuerpo directivo como el profesorado debe atender. De ahí que este proceso pudiera ser obligatorio, pues en ocasiones, es parte de una actividad de clase y este ejercicio es calificado.

CC BY

lo antes mencionado, se establece el siguiente supuesto de investigación: El instrumento de evaluación docente tiene una diversidad de funciones y con ello, una serie de repercusiones que, en ocasiones, no se tienen del todo identificadas.

Trabajo docente

La enseñanza es un trabajo complejo, pues el profesorado busca estrategias para motivar al estudiantado de forma extrínseca e intrínseca (Cerda, 2023). Del mismo modo, la actividad docente es un conjunto de actuaciones y actitudes que se manifiestan dentro y fuera del aula. Con esto en mente, es imprescindible entender que los perfiles del profesorado y los estilos de enseñanza tienen un rol central en la dinámica educativa (Cerda, 2023).

La tarea del docente se complica por dos elementos: las exigencias de un currículo obligatorio y las distintas realidades del estudiantado. En este sentido, Valdés (2024) comenta que el profesorado debe asegurar que el estudiantado desarrolle aprendizajes significativos. Este trabajo consiste conjuntar una serie de habilidades y recursos creativos que propicien que el estudiantado aprenda y el docente se apoye en varios recursos (Rockwell, 2018).

Una vez aclarado el objetivo del profesorado, vale la pena entender que el tema de la evaluación del desempeño es una línea temática de investigación que tiene diversas aristas; sobre todo, si se considera que el rol del profesorado está en constante cambio y a eso se le suma una evaluación multidimensional (Valenzuela, 2021).

Evaluación docente

La evaluación puede definirse como el seguimiento y la reflexión colaborativa e integral para fortalecer y retroalimentar los aprendizajes de las personas; ayuda al intercambio de opiniones, valores y experiencias, o como herramienta de valoración de cualidades, habilidades, retos, áreas de oportunidad con una visión formativa; o, como retroalimentación para la mejora de los procesos educativos (Castillo y Cabrerizo, 2020). La evaluación del profesorado puede servir para (Quiriz y Tobón, 2019):

1. La responsabilidad; ayuda a conseguir información para determinar en qué medida el profesorado logra ciertos niveles de competencia y desempeño.
2. El desarrollo profesional, el cual reúne datos que permiten atender áreas de mejora, por ello, las formas de evaluar deben adecuarse para generar calidad educativa.

Por otro lado, es necesario implementar una política de evaluación consensuada entre los grupos de interés que se ven envueltos; lo anterior es con el propósito de lograr una cultura

CC BY

evaluativa en las IES en la que no se convierta en una dinámica con características sumativas sino una instancia de reflexión abierta y dinámica (Duke, 2017).

Para los fines de este artículo, la evaluación es el proceso de describir y valorar los méritos del profesorado en función de sus conocimientos y las sesiones que imparte, la satisfacción del estudiantado y los retos académicos realizados (Nevo, 2017). De esta forma, la evaluación del profesorado no debe tener como objetivo ser un instrumento coercitivo por medio del cual las universidades controlen las actividades de quien educa, sino como una herramienta que ayude a encontrar las debilidades y fortalezas del docente y a partir de los resultados generados (Palacios et al., 2019).

Cuestionarios para la evaluación docente

En diversas IES, los instrumentos de evaluación docente carecen de rigor metodológico desde su diseño, y, en consecuencia, al ser aplicados, las respuestas suelen ser difusas y poco concretas; de hecho, en ocasiones se omite el propósito central: identificar al profesorado que presenta elementos asociados a la enseñanza y al aprendizaje (Sapién et al., 2021).

Para que un instrumento de evaluación de calidad docente sea más claro y efectivo, se debe considerar la calidad del diseño del cuestionario para asegurar confiabilidad, validez y utilidad. Aunque hay debates sobre si el estudiantado tiene o no, la capacidad para valorar el servicio educativo, éste, es el grupo que recibe directamente dicho servicio; por eso, a partir de su percepción y vivencia logra sustentar sus respuestas (Segovia y Cabello, 2017).

Es importante señalar que los instrumentos de evaluación incluyen ítems que los convierten en sistemas individualistas, mismos que limitan el empoderamiento y libertad de cátedra, donde el significado de calidad, eficacia y profesionalización son neutras y carecen de sentido para la mejora continua (Picón, 2023).

Otras naciones como Australia, Arabia Saudita, Inglaterra, Nueva Zelanda y Escocia centran la evaluación en los conocimientos y habilidades. Los sistemas de Finlandia, Singapur y Corea del Sur dan prioridad a las políticas, estrategias e instituciones para contratar, preparar y reconocer al profesorado de calidad; la evaluación considera aspectos cognitivos, aspectos formativos y evaluaciones del desempeño en el aula (Prieto, 2022).

Lo anterior tiene como consecuencia el replanteamiento de los criterios y modelos en la evaluación al profesorado, pues la validez del instrumento, la exactitud y la importancia dependen del espacio geográfico, aspectos sociales, de percepción del estudiantado, entre

CC BY

muchas cosas más. Por tal razón, Mateo (2020) piensa que para estructurar un modelo de evaluación válido para su aplicación es necesario considerar aspectos como el carácter conceptual, elementos técnicos, metodología, y aspectos de gestión y cultura. Finalmente, Fernández (2022) comenta que los instrumentos de evaluación deben contener criterios centrados en factores como las habilidades, las conductas en el aula, el desarrollo de tareas y los resultados; es decir, un modelo sostenido en la profesionalización.

Rol del estudiantado y del profesorado ante la evaluación docente

En la actualidad, el profesorado debe ser inclusivo, brindar educación de calidad, mejorar la gestión escolar, establecer un servicio profesional y tener la capacidad de afrontar distintos retos a través de la responsabilidad y compromiso para mejorar la calidad de la educación y responder a las necesidades de la sociedad. Por su parte, el estudiantado es, por un lado, fuente de información del proceso de enseñanza y aprendizaje, y por otro, referente de las actividades dentro del aula (Bolívar y Domingo, 2019).

Por eso, y al tener un vínculo constante entre profesorado y estudiantado, la evaluación se convierte en una actividad subjetiva; lo anterior se afirma porque se ha observado que el estudiantado, en su rol de evaluador, responde los instrumentos de forma rutinaria y, en ocasiones, con indiferencia, pues no se tiene la seguridad sobre el efecto que puedan tener sus respuestas.

Hablar de valoración en evaluación implica distinguir criterios de referencia, no sólo en quien realiza el juicio sino también cómo éste se lleva a cabo. Es decir, el estudiantado primero, es el beneficiario de la práctica docente, y después toma el rol de evaluador; esto causa que el profesorado tenga recelo al momento de aceptar la evaluación.

Cabe señalar que, si bien en este rol el estudiantado tiene la mayor información para evaluar, su posible falta de criterio e intereses condiciona la valoración que se tenga del profesorado. Así, el profesorado presenta cierta dualidad, pues considera que su desempeño es de carácter privado y no involucra a ningún elemento externo, pero no se trata de evaluarlos, sino de integrarlos a los diversos sistemas de la institución educativa, fortalecer su desarrollo profesional y favorecer un reconocimiento (O'Leary y Savage, 2019). Esto se menciona porque en algunos casos, la nota favorable que pueda tener el profesorado no corresponde con una labor docente adecuada, sino con la valoración cuantitativa que se haya asignado como resultado de un curso.

CC BY

Así pues, para que el profesorado tenga interés y entusiasmo en su labor docente, la evaluación debe ser formativa, reflexiva, analítica, congruente y valorativa; lo ideal es modificar el enfoque de contenidos por el enfoque socioformativo pues éste deja de lado la instrucción para convertir al profesorado en guías centrados en la resolución de problemas reales.

Instrumentos de evaluación docente

Esta clase de herramientas, según Villa et al. (2021) buscan un enfoque en la mejora continua, en este sentido, aseguran que debe estar diseñado para fomentar la mejora continua en el desempeño docente con el objetivo de garantizar una educación de calidad para el estudiantado; lo anterior implica que los resultados de la evaluación no solo sirven para diagnosticar áreas de oportunidad, sino para implementar estrategias de capacitación y desarrollo profesional que fortalezcan las competencias de los docentes. Es decir, los instrumentos de evaluación son esenciales para alinear la formación docente con los estándares educativos actuales (Gómez y Valdés, 2019).

De acuerdo con Cuenca (2021), para que un instrumento de evaluación tenga mayor impacto, el diseño de este debe incorporar las perspectivas de los grupos de interés involucrados, destacando: profesorado y el estudiantado; de ahí que debe ser consistente con las necesidades de los cursos que se desea evaluar. Por ello, no se puede pensar en un instrumento único, sino crear los ajustes necesarios para que no se tenga una serie de preguntas homologadas que aparente miden la calidad desde una misma óptica.

Además, García et al. (2023), mencionan que los instrumentos deben diseñarse de manera rigurosa, asegurando que los indicadores sean pertinentes, claros y medibles; en este sentido, es necesario evaluar aspectos como la modalidad de aplicación, la validez de los resultados y el impacto de la evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Posterior a la elaboración de dicha herramienta evaluativa, se deben implementar mecanismos que garanticen la retroalimentación efectiva para el profesorado; esto ayuda a la toma de acciones concretas para mejorar el desempeño (Valdéz et al., 2023).

No se debe olvidar que los instrumentos deben alinearse con los objetivos estratégicos de cada universidad; con el fin asegurar la concordancia entre lo que el espacio educativo solicita para el estudiantado y el rol que se espera del profesorado; lo anterior indica que la evaluación, a partir de estos instrumentos, no solo debe centrarse en el individuo, sino en cómo su desempeño contribuye al fortalecimiento de la educación como un derecho

CC BY

universal. Un instrumento de evaluación debe ser una herramienta integral que promueva la calidad educativa, fomente la mejora continua, integre las perspectivas de los *stakeholders* y se alinee con las metas del modelo educativo que se tenga.

Metodología

La investigación genera conocimiento y ayuda a comprender fenómenos sociales, y para ello existen distintas herramientas que, dependiendo del objetivo pueden ser utilizadas. En esta ocasión, y por el tipo de proyecto que se realizó se utilizó un enfoque cualitativo; se optó por este estilo porque quien hizo esta investiga no descubrió, construyó el conocimiento con los sujetos de estudio (Conejero, 2020).

Referente a la herramienta utilizada para este estudio, se optó por grupos focales; técnica que recopila información a través de la interacción de los grupos involucrados. Con esta herramienta se facilita la expresión de opiniones, percepciones y experiencias de los participantes (Rodas y Pacheco, 2020; Arias, 2022).

Descripción del estudio

Al tener en cuenta lo anterior, es importante explicar quiénes fueron parte de este estudio; como primer punto, el análisis se ejecuta en una universidad privada -por cuestiones de confiabilidad y manejo de datos se omite el nombre-, de México, la cual tiene más de 20 campus en distintas ciudades. Si se considera el vasto universo poblacional que se tiene, se decide trabajar con una muestra poblacional aleatoria por conveniencia; es decir, se consideran a las personas que pueden dar una serie de opiniones sobre el tema que se investiga, concretamente, estudiantado, profesorado y personal directivo de un campus en particular, en este caso, en la ciudad de Puebla. Cabe notar que dicha muestra se establece a partir de la disponibilidad de acceso a las personas con las cuales se realizan los grupos focales. Se debe recordar que la Institución de Educación Superior -IES-, tiene distintos planteles alrededor de la República Mexicana, por ende, este estudio se concentra en las instalaciones de la localidad antes mencionada.

Por otro lado, quien realizó este estudio se enfocó en los grupos de interés antes señalados, y la forma en que se pudo acceder a los mismos; así, el número total de personas a las cuales se tuvo acceso y con las cuales se realizaron los grupos focales quedaron de la siguiente forma:

CC BY

- Profesores: 30 participantes. Aquí se incluyeron a colegas -de tiempo completo o de hora clase-, de distintos programas académicos y facultades.
- Estudiantado: 180 participantes. Se refiere al estudiantado de pregrado de distintos programas académicos a los cuales se les impartió clases.
- Directivos: 10 participantes. Este grupo incluye decanos, líderes de departamento, directivos de división y directivos de carreras.

Una vez conocida la herramienta utilizada y los grupos que constituyeron los sujetos de estudio, es posible precisar la forma en que se llevó a cabo este análisis; como ya se ha precisado, al haber tenido tres grupos de interés, con cada uno se tiene una dinámica diferente. Así, con el estudiantado se planea una sesión con cada grupo la última semana de clases dentro del aula donde se llevó a cabo el curso. Concretamente, desde el inicio del periodo escolar se les comenta que serán parte de un estudio académico y que su identidad está resguardada; sin embargo, se insta a la participación y llegado el momento, se realiza el grupo focal, mismo que es grabado con fines investigativos.

En cuanto al profesorado, al ser colegas se conversa previamente acerca del estudio que se realiza, y a mediados de semestre se les cita en la cámara de Gesell que la propia universidad tiene y ahí se lleva a cabo la sesión. Finalmente, con el cuerpo directivo, primero se compartió la invitación por correo electrónico, después, se acordaron fechas y una vez realizado lo anterior, se programó la sesión en dicha cámara de Gesell.

Este estudio fue transversal, esto quiere decir que la realización de los grupos focales se llevó a cabo entre los años 2024 y 2025; específicamente, durante los periodos académicos comprendidos entre febrero del 2024 a julio del mismo año. Después del periodo vacacional de verano, se retoma el estudio en el periodo de agosto a diciembre del 2024; y, para el siguiente año, 2025, se deciden abarcar los mismos periodos. En total se realizaron 28 grupos focales, divididos de la siguiente forma:

- En el periodo de febrero-julio 2024 se tuvieron ocho grupos. Cinco, se realizaron con el estudiantado, dos con el profesorado y uno con el cuerpo directivo
- En el periodo de agosto-diciembre 2024 se tuvieron seis grupos. Cinco, se realizaron con el estudiantado y uno con el cuerpo directivo
- En el periodo de febrero-julio 2025 se tuvieron seis grupos. Cinco, se realizaron con el estudiantado, y uno con el profesorado
- En el periodo agosto-diciembre 2025 se tuvieron ocho grupos. Cinco, se realizaron con el estudiantado y tres con el cuerpo directivo.

CC BY

Se debe señalar que todas las sesiones estuvieron grabadas tanto en video como en audio, y en promedio tuvieron una duración de 20 minutos. Finalmente, como ya se ha revisitado para tener una mejor ejecución de los grupos focales, lo ideal es contar con una batería de preguntas que ayudan a que las sesiones transcurran de forma más ordenada; en este sentido, y conforme a la experiencia y lo que dicta la literatura se construyeron una serie de preguntas que guiaron el desarrollo del trabajo de campos; de esta forma, las preguntas realizadas fueron:

1. ¿Las preguntas incluidas en el instrumento de evaluación evidencian el manejo y uso de TIC que el profesorado tiene para impartir clases?
2. ¿Las preguntas incluidas en el instrumento de evaluación evidencian el nivel de satisfacción que el estudiantado tiene respecto a las sesiones?
3. ¿El instrumento de evaluación informa el nivel de reto intelectual que se tiene en clases?
4. ¿El instrumento evalúa la calidad del curso que el profesorado imparte?
5. ¿El instrumento presenta la información acerca de los contenidos que se desarrollan en clase?
6. ¿El instrumento permite evaluar la disponibilidad del profesorado?
7. ¿El instrumento se responde a partir de la empatía que se tiene hacia el profesorado?

Previo a la realización de los grupos focales, y en aras de tener un instrumento comprensible, este tuvo una serie de modificaciones para que las preguntas realizadas fueran claras y comprensibles. En este sentido, se realizaron dos validaciones previas con distintas personas que comprendían los grupos de interés; en este sentido, las preguntas se compartieron vía *Google Forms* con el profesorado, cuerpo directivo y estudiantado de distintos programas académicos de pregrado. Cabe notar que la compartición también fue aleatoria y gracias a los comentarios registrados, es que se hicieron los ajustes necesarios al instrumento, de manera específica, primero, se tenían doce preguntas, después de los ajustes, se integra una batería de siete preguntas.

Resultados

Una vez realizada la metodología, se obtuvo la información necesaria, se procedió al análisis de todos los comentarios e información compartida en los grupos focales. Es importante mencionar que, para lograr resultados más precisos, se trabajó con el software: Atlas. Ti; a partir de esta herramienta tecnológica se decide hacer un vaciado de los audios de cada uno

CC BY

de los grupos focales realizados y así proceder a la estructuración de los principales comentarios que se dieron en los distintos foros. Así, se construyeron categorías que versaron en los siguientes conceptos:

- Mejora de la enseñanza
- Represalia por una mala calificación
- Contratación y/ despido
- Mejora docente
- Actualización / profesionalización
- Extensa /monótona / aburrida
- Represión

Sumado a esto también se estructuraron algunos procedimientos de codificación, los cuales sirvieron para que en el mismo software se valoraran las opiniones como negativas, positivas y neutrales. Para finalizar, al haber realizado más de veinte sesiones, y en aras de presentar los resultados de forma clara, en los siguientes párrafos se presenta la información más relevante que se obtuvo en las distintas discusiones de acuerdo con cada uno de los grupos de interés que se trabajó.

Profesorado

Antes de mencionar los resultados de este grupo de interés, es necesario entender que las y los participantes de estos *focus groups*, tienen contrato vigente con la universidad. Así, el profesorado[2] muestra su inconformidad ante el instrumento de evaluación aplicado por la universidad, los comentarios suelen ser unánimes en cuanto a la desaprobación de dicha evaluación y sugieren una serie de mejoras para que este tipo de evaluación se convierta en algo que fortalezca la enseñanza y el aprendizaje; incluso hubo señalamientos sobre cómo, este tipo de evaluación se ha convertido en un instrumento poco enriquecedor en cuanto a los comentarios por parte del estudiantado, e incluso como herramienta de posible contratación o restricción de cursos -en el caso del profesorado que no es de planta-.

Dentro de las observaciones más destacadas, el profesorado manifestó que debe haber más claridad en la redacción de las preguntas de dicho instrumento, pues en ocasiones son

[2] Por cuestiones de uso de datos se firmaron cartas de confiabilidad en donde se especifica que esta investigación pertenece a quien realiza este proyecto y que la información no será compartida. Está demás señalarlo, pero la participación fue voluntaria y hubo un apego a los códigos éticos de la institución.

confusas para el estudiantado y se convierte en un instrumento que tiene una gran cantidad de *ítems.*

Por otro lado, el profesorado sugiere que este instrumento de evaluación no sea respondido por aquellas personas que tenga faltas académicas o de integridad dentro de la institución[3], pues esto le resta credibilidad a los resultados de la evaluación; sumado a ello, uno de los comentarios que más se repitieron fueron que este instrumento debe tener un objetivo más claro; sobre todo, porque a veces se puede entender como un foro para quejarse del profesorado sin un sustento académico sólido. Por ello, se propone que se transforme en un instrumento de reflexión en el que se incluyan aspectos que evalúen las emociones del estudiantado.

En el instrumento de evaluación utilizado por la universidad, existe un reactivo que se refiere a si el docente que se evalúa debe ser recomendado por parte del estudiantado; en este sentido, el profesorado encuentra esta pregunta ofensiva e incluso denigrante, pues sus labores de enseñanza se les reduce a las características de un producto o servicio que deben consumirse o no.

Si los resultados del instrumento de evaluación que la universidad utiliza no son favorables para el profesorado, y se tiene un promedio considerado como irregular -por debajo de 80-, esto le puede significar alguna penalización e incluso la desvinculación de la institución; por ello, los comentarios señalan que así como pueden existir repercusiones, también deben existir reconocimientos por buen puntaje -cabe notar que en algunos planteles ya existen algunas ceremonias y agradecimientos especiales por tener resultados sobresalientes-.

Cabe destacar que estos instrumentos son respondidos por el estudiantado durante la fase final del semestre (últimas dos semanas); lo cual ocasiona un traslape de fechas entre la aplicación de exámenes y/o exposición de proyectos y reporte de calificaciones. Lo anterior, una vez más causa descontento, pues el profesorado coincide en que el estudiantado modifica sus resultados con base en las calificaciones que pudiera obtener, lo cual, una vez más, le resta peso a dicho instrumento, pues se puede convertir en un canal de desahogo emocional y carecer de sentido crítico por parte del estudiantado ante sus altas o bajas calificaciones parciales o finales, según sea.

[3] Plagio, uso excesivo de Inteligencia Artificial, entrega de una tarea previa, pero ahora para otro curso, pagar por que se les haga la tarea, etc.

Un aspecto que todo el cuerpo académico expresa es que el instrumento de evaluación utilizado por la universidad es una herramienta que le ha otorgado un poder de decisión excesivo al estudiantado, y dicho grupo de interés lo sabe; por ello, en ocasiones tiene en mente que según las respuestas que realice, puede afectar la permanencia o no del profesor/profesora.

Ante ello, el profesorado demanda que el instrumento se convierta en una guía para conocer el desempeño de sus labores y de las sesiones que imparte, y no un instrumento de represión y/o de continuidad laboral; esto es importante mencionarlo pues los comentarios durante los grupos focales versan sobre la impotencia que viven las y los docentes cuando no tienen elementos para "defenderse" ante ciertas aseveraciones.

El profesorado señala un elemento trascendental en cuanto al instrumento de evaluación utilizado por la universidad, y es que manifiestan su preocupación ante la calificación que pueden tener en esta evaluación, pues consideran que existe una relación entre la nota que pueda obtener el estudiantado con el puntaje que el docente tiene en las evaluaciones.

Para ilustrar un poco de los comentarios vertidos en los distintos grupos focales, en las siguientes líneas se comparten algunos de los comentarios que el profesorado tuvo durante las sesiones:

- "La evaluación es algo que debería trabajarse desde la creación de instrumentos bien elaborados; cada materia es diferente y no puedes generalizar".
- "A los profes nos pueden o no, recontratar dependiendo de nuestros números, y la institución nos lo ha hecho saber"
- "Esto es un concurso de popularidad, a ver quién saca mejores fotos, quién le cae mejor al estudiantado, y es un ciclo sin fin porque la propia universidad lo promueve".
- "No podemos hablar de calidad educativa si un instrumento de 10 preguntas nos dice lo que aparentemente está bien, o mal"
- "Al final, la evaluación es para saber cómo le caes al estudiantado, es un hecho que si te la llevas tranquila, vas a sacar un buen puntaje, pero pregúntale a quienes tenemos más rigor disciplinario y en las calificaciones, y verás cómo cambian las cosas".

CC BY

Estudiantado

El estudiantado coincide en que el instrumento de evaluación evidencia el manejo y uso de TIC que el profesorado tiene o despliega para impartir clases. También coinciden en que permite conocer el nivel de satisfacción que tienen con respecto a sus clases, evaluar la calidad del curso que el profesorado imparte y la actitud de cercanía o disponibilidad del profesorado.

Sin embargo, hay una serie de inconsistencias en los comentarios con respecto a la evaluación docente como un instrumento para informar el nivel de reto intelectual de las clases, para promover que el profesorado y los cursos mejoren, para informar acerca de los contenidos que se desarrollan en clase, etc. En este sentido, el estudiantado tiene distintos comentarios y no siempre son homologados, algunos aseguraron que la evaluación es larga y tediosa, a veces confusa y que se responde de acuerdo con el nivel de empatía que pueden tener el profesorado. En algunas sesiones, el estudiantado fue más sincero, mientras que en otras los comentarios fueron un tanto de burla e incluso, comentaron que la evaluación les era indiferente, que en ocasiones respondían el cuestionario porque era una actividad de clase, sumaba puntos o simplemente, por el exceso de presión por parte del profesorado.

También hay diferencias con respecto a si existe una relación inversa entre el grado de exigencia académica del profesorado y la evaluación que se realiza en dicho instrumento, y si el instrumento de evaluación se contesta considerando si hay o no conexión con quien imparte los cursos; es decir, difícilmente se tuvieron comentarios que fueran en una sola línea.

Con respecto a qué aspectos se pueden mejorar en el instrumento de evaluación, el estudiantado mencionó que esta debe enfocarse aún más hacia los contenidos de las clases, la relevancia e impacto en su formación, que permita distinguir entre el contenido y diseño de una materia y el desempeño del profesorado. Coinciden en que el instrumento sea más corto, más simple, que cada pregunta incluye una sola variable a evaluar e incluso, que deberían ser diferentes, pues no todos los cursos pueden evaluarse del mismo modo, ya sea por la duración del mismo, el horario/día que se toma la clase, el profesorado que lo imparte y demás factores; incluso, señalan que hay cursos más enfocados en la teoría que en la práctica o viceversa, y que todo eso no se incluye en el instrumento, pues es demasiado "general". Consideran valioso que el profesorado use la retroalimentación que se le brinda en dichos instrumentos de evaluación para que pueda mejorar la forma en que imparte clase, evalúa, desarrolla el curso y demás elementos que ayudan a la mejora del curso.

CC BY

De igual forma, y para tener una idea de los comentarios que se vertieron en los grupos focales, a continuación, se enuncian algunas de las oraciones que el estudiantado emitió en los foros que se realizaron:

- "Yo contesto la evaluación porque me cuenta para mi calificación si no, no lo hago"
- "La verdad, solo la contesto cuando tengo algo de qué quejarme, si no, ¿para qué?"
- "A veces sí lo hago como ejercicio de crítica constructiva porque me gusta que las clases sean mejores".
- "Yo he contestado las evaluaciones porque sí quiero un cambio de docente, pero no llega a nada"
- "Cuando tocan las evaluaciones le doy el puntaje mínimo a quienes me caen mal y el máximo a quienes me caen bien".

Cuerpo directivo

Las opiniones que se presentaron en los distintos grupos focales se enfocaron en recomendaciones hacia la mejora del instrumento de evaluación docente que la universidad tiene. Un primer ejemplo es que quienes estuvieron en las sesiones mencionaron la necesidad de "aterrizar" el instrumento para que este sirva como una evaluación del desempeño del profesorado; además, señalan que este cuestionario debe contener preguntas que identifiquen el aprendizaje del estudiantado. Por otro lado, informan que es fundamental resumir o sintetizar el instrumento ya que contestarlo requiere mucho tiempo y el estudiantado no tiene la disposición para hacerlo.

El cuerpo directivo admite que el estudiantado de bajo rendimiento no debería contestar el instrumento, sumado a ello, se comenta que el instrumento se convierte en un reflejo de las emociones del estudiantado y que como personas que tienen posiciones de liderazgo deben saber identificarlo, aunque en ocasiones, por el cargo que ocupan, es un tanto complicado identificar a cada uno de los estudiantes.

Del mismo modo, las personas que estuvieron en estos grupos focales sugieren eliminar varias preguntas para que el instrumento de medición sea más breve; afirman, que se convierte en un cuestionario con demasiadas preguntas, lo cual causa que el estudiantado no las conteste objetivamente. En este sentido también comentaron que se han hecho esfuerzos por hacer algunos cambios, sin embargo, esto no ha sido posible pues son demasiados los filtros que se deben pasar para que exista un cambio de fondo.

CC BY

Por otro lado, consideran que se deben encontrar formas y medios que incentiven que el estudiantado participe de forma autónoma y no cohesionada o condicionada por una calificación; también están conscientes que las fechas de aplicación no son las óptimas, y, que, en estos casos, el momento en que se "abre" el espacio no es el adecuado pues, como ya se ha mencionado, coincide con los días en que el estudiantado está en entregas finales de proyectos y exámenes.

Finalmente, comentan que este tipo de evaluaciones no lo consideran como un filtro para la permanencia del profesorado o la recesión de contratos, en particular para quienes trabajan por hora clase; el cuerpo directivo, asegura, identifican a la evaluación docente como un filtro para saber cuál es el rumbo del profesorado, cómo imparte sus clases y qué tipo de relación tiene con el estudiantado; pero, aseguran, no es el único recurso que tienen, pues existen otros mecanismos para identificar el rendimiento del profesorado.

Así pues, queda establecido el análisis de resultados que se tiene en la investigación realizada; como se puede observar hay algunos comentarios e ideas que tienen cierta similitud entre los grupos de interés; pero también existen otros que difieren según las personas que asistieron a los grupos de enfoque. Ante ello, se puede afirmar que los instrumentos de evaluación evaluativa docente que esta IES establece necesitan una serie de cambios, los cuales deben enfocarse en la estructura, cantidad de preguntas y redacción de las preguntas; para finalizar, es necesario darle un nuevo enfoque u objetivo a la evaluación docente, empezando, claro, por la claridad en los instrumentos de evaluación.

Finalmente, y al igual que en las secciones pasadas, en las siguientes líneas se plasman algunos de los comentarios que, en este caso, el cuerpo directivo tuvo en los distintos grupos focales:

- "Es una herramienta muy útil que me ayuda a tomar decisiones importantes"
- "Coincido, hay muchas áreas de oportunidad y es necesario modificarlo, sobre todo, para tener la información que realmente nos interesa"
- "El instrumento sirve para darnos una idea de lo que pasa en el salón y con el profesorado; sin embargo, no puede ser el único filtro de calidad"
- "Pienso que los instrumentos que nos aplican no suelen hacer justicia al desempeño que tenemos fuera, y dentro del aula; además, son muy generales y cada uno de los cursos tiene sus peculiaridades"
- "No todo puede ser evaluado con los instrumentos de evaluación que el estudiantado responde; pero, en ocasiones, nos brinda una idea de lo que pasa con el profesorado"

Discusión

Un estudio que apela a analizar la percepción que se tiene sobre la evaluación docente puede tener una serie de sesgos por parte de los sujetos de estudio, sobre todo, si quienes participan son aquellas personas que están directamente involucradas en el tema en cuestión. En este sentido, es importante señalar que la teoría se ve ceñida a lo que este estudio arroja en materia de resultados; ejemplo de ello es que la evaluación docente no debe convertirse en un discurso punitivo en donde solo se destaquen los aspectos negativos; o, por el otro lado, en un concurso de popularidad donde solo se celebre la calificación que el estudiantado tiene al finalizar el curso.

Desgraciadamente, y de acuerdo con el estudio que se presenta, la evaluación docente pierde legitimidad entre quienes son objeto de estas calificaciones; sobre todo, porque la idea primaria de una evaluación circunscrita en los aspectos relevantes a la docencia, quedan de lado cuando se privilegia una encuesta generalizada a cursos que son diferentes entre sí. Por ende, la idea de "calificar" la calidad del profesorado se vuelve endeble y se transforma en una herramienta con la que el equipo directivo puede decidir sobre el futuro laboral del profesorado, e incluso otras áreas alejadas de la academia pueden utilizarlo como herramienta de castigo.

De acuerdo con el análisis que aquí se comparte, se encuentra que, sin importar el impacto de la evaluación en el profesorado, aún son pocos los estudios que demuestran que los resultados que se tienen produzcan un cambio sustancial y significativo en los aprendizajes del estudiantado; y no solo eso, sino que, en ocasiones, el rendimiento del docente no cambia; y por qué no decirlo, el rumbo del curso tampoco llega a modificarse.

En este sentido, la pregunta que emerge es: ¿la evaluación docente realmente impacta en la enseñanza y aprendizaje? Las respuestas son tan variadas como lo debiera ser el instrumento evaluativo. Esta herramienta debe convertirse un espacio para la mejora continua; en este sentido, se debe hacer un seguimiento profundo; de hecho, de acuerdo con quienes participan en los grupos focales, es esencial que no se mida el último acierto o error, sino que se regule de forma longitudinal las áreas de mejora.

Por otro lado, y a partir de los grupos focales -en particular algunos de los comentarios que se comparten en este escrito-, es necesario señalar que cada uno de los grupos de interés tiene una percepción distinta del objetivo de los instrumentos de evaluación, su utilidad, funcionalidad y efectos que puede tener; de ahí que se convierte en un tema por demás

CC BY

controvertido, pues si bien en la teoría tiene una serie de definiciones, en la práctica ha perdido el objetivo bajo el cual se ideó su diseño y aplicación.

Ya que este estudio busca ahondar en la percepción que ciertos *stakeholders* tienen sobre la evaluación docente, es importante hacer una revisión de algunas investigaciones similares para dar cuenta de lo que se ha trabajado en este tema, el cual si bien no es nuevo, ha logrado tener distintas aproximaciones; ejemplo de ello es lo que Ramos y Rueda (2020) mencionan en su análisis basado en las experiencias de evaluación; en este sentido, se resalta la importancia de diseñar instrumentos evaluativos que no solo sirvan para el control, sino también para el perfeccionamiento profesional; además, destacan que las denominadas evaluaciones formativas, deben servir para dar retroalimentación significativa y fomentar la reflexión crítica.

Por otro lado, se decide abarcar la investigación de dos autores latinoamericanos: Galaz y Anaya (2023); el primero de Chile y el segundo de México, ambos, tras analizar desde sus propios contextos, encuentran que en ocasiones, la evaluación docente está enmarcada en políticas que buscan abrir el sistema educativo a la inversión privada, bajo la premisa de lograr mayor eficiencia y calidad; lo anterior ha logrado que más que medir el desempeño, la evaluación se convierta en un mecanismo de control. En este sentido, en ambos países, se ha priorizado la creación de estándares y marcos de desempeño que buscan clasificar y controlar el trabajo docente, esto conlleva a tensiones con la autonomía del profesorado. Este análisis señala que los resultados de la evaluación tienen consecuencias significativas, como la búsqueda del perfeccionamiento, e incluso, el despido en caso de bajo desempeño. Como consecuencia de todo esto, se argumenta la necesidad de construir un modelo de evaluación que promueva el desarrollo continuo desde una perspectiva humana y contextualizada.

Tras una intensa búsqueda, se encuentra un tercer artículo que se enfoca en, precisamente, las percepciones que tiene el profesorado en cuanto a los instrumentos de evaluación, los resultados, en este sentido, no son una sorpresa, el profesorado en México tienen una percepción ambivalente en cuanto a la forma en que se le “califica” su desempeño. Por un lado, reconocen su potencial para mejorar la calidad educativa y su propio desarrollo profesional; pero, por otro, critican la implementación del sistema, señalando que se basa en contextos generalizados y suele generar incertidumbre debido a que se desconocen las represalias; lo anterior, tiene como consecuencia que el profesorado solicite el diseño de modelos de evaluación más inclusivos, adaptados a las particularidades de las disciplinas que

CC BY

imparten, considerar el contexto en que se desenvuelven y se orienten al fortalecimiento de la práctica docente.

Como último estudio de referencia, se enuncia el de Henríquez y Arámburo (2021), el cual también se enfoca en las percepciones del profesorado, pero en la educación media superior; los resultados, reflejan una mezcla de expectativas y frustraciones; en este sentido, si bien se reconoce la importancia de la herramienta para profesionalizar al profesorado y mejorar la calidad educativa; en realidad contienen limitaciones significativas en su implementación y efectividad. En este sentido, por un lado, el profesorado enfrenta ciertas dificultades para cumplir con determinados indicadores, y por otro, las propias reformas educativas no logran generar un impacto sustancial en la mejora de la enseñanza. Con lo anterior, se vuelve a la misma propuesta: replantear los modelos de evaluación, adaptándolos a las realidades de los cursos, las universidades y al propio modelo educativo.

Evidentemente, existe un número considerable de artículos relacionados al tema aquí expuesto, y si bien la intención de este análisis no es hacer una revisión de la literatura sobre el tópico en cuestión, sí es necesario nombrar algunas investigaciones en esta sección, sobre todo, si se pretende abonar al conocimiento y a la discusión sobre la imperiosa necesidad de modificar la evaluación docente, pues, como se puede observar, son diversos los elementos que deben considerarse y reestructurarse en aras de fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Alcances y limitaciones

El análisis que aquí se presenta abarca un tema que en la institución no se había discutido desde el discurso focalizado en la investigación, pero, curiosamente, sí entre colegas; ante esto, el planteamiento que se le brinda a este artículo se finca en varias perspectivas teóricas, y se fundamenta en una investigación de campo con los principales grupos de interés que se ven relacionados cuando se habla de calificar al curso.

Así, la investigación busca tocar a estos *stakeholders* y conocer su opinión respecto al tópico antes señalado, cosa que en otras investigaciones no se ha tratado. En cuanto a las limitantes, están las aproximaciones teóricas; en este sentido, siempre se puede recurrir a otras, trabajar con una mayor cantidad de sujetos investigación; incluso, abordar el tema desde distintas áreas.

CC BY

Sumado a esto, se puede caer en lo subjetivo del tema y el abordaje puede ser desde un punto de vista más personal que objetivo; sumado a ello, el campus donde se elabora el estudio tiene cierto contexto que otros planteles no tiene, por lo que quizás algunas posturas no coincidan con las de otros espacios a nivel nacional, no por ello se le debe restar importancia.

Para concluir esta sección, es necesario mencionar que las recomendaciones se derivan de percepciones cualitativas y requieren validación institucional, psicométrica y operativa antes de implementarse; de ahí que se tengan una serie de limitantes para su ejecución.

Fortalezas

Uno de los aspectos que robustecen a este estudio es la forma en que se llevó a cabo pues los tiempos establecidos se respetaron, y, considerando la carga laboral y de actividades de los sujetos de estudio, se tuvo una buena taza de participación. Finalmente, a nivel de investigación se pudo tener mayor claridad y otros puntos de vista sobre uno de los temas que suele despertar inquietud y escozor entre la comunidad universitaria, y esto es la evaluación docente, su impacto, percepción y lo que se piensa, desde otra arista sobre este tópico que se presenta en todas las IES.

Finalmente, se debe entender que los artículos de investigación suelen tener varias debilidades y subsanarlas es un tanto complejo, de ahí que la creación de conocimiento sea algo constante, y a través de los distintos análisis se busque minimizar los errores que se pueden tener en textos pasados; para ello, se utilizan otros acercamientos, teorías, sujetos de estudio, planteamientos y demás aspectos que pueden nutrir los análisis concernientes a la innovación educativa y la práctica docente.

Conclusiones

Múltiples factores contextuales inciden en el desempeño del profesorado: la preparación académica, la experiencia profesional, el uso de la tecnología, la actualización entre otras conductas profesionales propias de la actividad docente; por lo anterior, en la evaluación docente es necesario incluir diferentes miradas y contribuciones, ponderando indicadores de calidad, perfil de egreso, modelo educativo o necesidades de formación.

CC BY

En este sentido, la opinión del alumnado sobre el desempeño docente es un insumo valioso para la evaluación del profesorado; sin embargo, no debe tener una carga excesiva de relevancia porque se corre el riesgo de no considerar otras dimensiones, evidencias o criterios.

Por ello, y una vez que se realizó el análisis, los resultados permiten considerar que el objetivo de este estudio se alcanzó, pues se identificó la percepción que cada uno de los grupos analizados tiene acerca del instrumento de evaluación docente que una universidad utiliza. En este sentido, se logra reconocer que el profesorado, quien suele es el grupo de interés directamente evaluado, no está de acuerdo con las preguntas -la redacción, la cantidad, el uso que se le puede dar a los resultados, las implicaciones de los mismos, e incluso el momento de aplicación; por su parte, y aunque hubieron comentarios positivos sobre este tipo de evaluación docente y elementos críticos, gran parte del estudiantado señaló que responder este instrumento es tedioso y se realiza por mecanismos ajenos al deseo propio, es decir por la propia presión del profesorado.

Por otro lado, se puede encontrar que existen tres niveles esenciales que ayudan a realizar la conclusión de este análisis. En primer lugar, las de convergencias, en este sentido, los tres grupos consideran que el instrumento requiere mayor claridad, menor extensión y mejor delimitación. En segundo lugar se encuentran las divergencias, es decir, el profesorado lo percibe como posible mecanismo sancionador; el cuerpo directivo lo considera una fuente complementaria; y el alumnado expresa motivaciones diversas para responderlo. En tercer lugar, la implicación institucional, lo que significa que el instrumento no debería utilizarse como única evidencia del desempeño docente.

Por su parte, el cuerpo directivo también señaló que hay varios elementos que deben corregirse en cuanto al instrumento de evaluación, entre ellos, el tiempo -suele ser la última semana de clases-, que la universidad otorga para que el alumnado atienda este compromiso, la claridad de las preguntas que son parte del instrumento y la forma en que este grupo de interés, como tomadores de decisiones, deben interpretar los resultados que se presentan en dicha evaluación.

Es así, que la evaluación docente debe tener cambios sustanciales, entre ellos, se debe apelar a que el instrumento tenga un objetivo más puntual, con un diseño adecuado a los cursos que se están tomando, una redacción clara en cada uno de sus reactivos y que busque identificar lo que realmente se quiere conocer; todo lo anterior, si bien aporta indicadores parciales, no debe considerarse una evidencia única o concluyente.

CC BY

Aunque el instrumento de evaluación docente en el cual se enfoca esta investigación recibe más críticas negativas que positivas, se debe entender la relevancia de su existencia, pues a partir de este se encuentran vías para mejorar la calidad docente y la forma en que se dictan los cursos; sin embargo, se debe admitir que la forma en que se responde y se interpretan los resultados no siempre contribuye a la mejora de la materia, a la forma en que el profesorado está frente a grupo, e, incluso, al aprendizaje del estudiantado; es decir, la evaluación es útil, pero insuficiente si se utiliza de manera aislada.

Al considerar lo anterior, el profesorado debe motivar -desde distintos parámetros-, al estudiantado para que conteste este instrumento con la mayor transparencia y responsabilidad posible, al cuerpo directivo para que conversen con las autoridades o áreas específicas sobre los cambios necesarios que este instrumento requiere, y así se tenga un propósito más claro;

Así, lo que esta investigación aporta es una aproximación contextualizada de las percepciones que se tienen en un campus acerca del instrumento de evaluación docente; lo anterior, si bien no es algo nuevo, ratifica lo antes mencionado: la forma en que se evalúa la capacidad del profesorado para impartir clases y la calidad de las sesiones no siempre queda plasmada de forma tácita en los resultados de esta clase de instrumentos de evaluación.

En este caso, no solo se tiene la percepción del profesorado, sino que el estudio incorporó otros sujetos de interés, y ahí está su principal aporte, en que también se conoce la percepción de estudiantado y cuerpo directivo, y no solo del profesorado. Finalmente, y a partir de todo lo estipulado, se encuentra que los tres grupos coinciden en la necesidad de modificar el instrumento, aunque difieren en sus razones y en la interpretación de sus consecuencias.

Futuras líneas de investigación

En cuanto a los estudios a futuro que se pueden desprender de esta investigación, sería pertinente hacer análisis estadísticos comparativos entre las puntuaciones otorgadas por el estudiantado y las notas finales del estudiantado; así se podría explorar si existe una asociación y cuál es su dirección e intensidad.

Otros estudios podrían enfocarse en la evaluación longitudinal del desempeño del profesorado a lo largo de varios semestres en distintos cursos y analizar si generan acciones de mejora y seguimiento. Para finalizar, se podría realizar una serie de entrevistas en profundidad a las personas que diseñan los instrumentos de evaluación y así conocer cuál es

CC BY

la finalidad, si se tiene la intención de hacer modificaciones o qué expectativa se tiene de los instrumentos.

Referencias

Arias, R. E. (2022). Algunos apuntes sobre los grupos focales en la investigación cualitativa. *GnosisWisdom. Revista de investigación e innovación científica y tecnológica,* 2(1), 20- 28. https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v2i1.27

Benavides, M., Pompa, M., de Agüero, M., Sánchez, M. y Rendón, V. (2022). Los grupos focales como estrategia de investigación en educación: algunas lecciones desde su diseño, puesta en marcha, transcripción y moderación. *Cpu-E. Revista de Investigación Educativa.* 34, 163-197. https://doi.org/10.25009/cpue.v0i34.2793

Bolívar, A. y Domingo, J. (2019). *La investigación (auto)biográfica en educación.*Octaedro

Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2020). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. Pearson Educación.

Cerda, G.H. (2023). *La nueva evaluación educativa.* Cooperativa Editorial Magisterio.

Conejero, J. (2020). Una aproximación a la investigación cualitativa. *Neumol Pediatr,* 15(1), 242-244

Cuenca, R. (2021). *La evaluación docente en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos

Fernández, J. (2022). *Valoración de la calidad docente: el profesorado. Un modelo de evaluación curricular.* Editorial Complutense.

Galaz, A. y Anaya, E. (2023). Repensando la evaluación docente: Chile - México. *Estudios Pedagógicos* XLIX(1), 203-218. https://doi.org/10.4067/S0718-07052023000100203

Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236

García, R., Buenestado, M., y Ramírez, M. S. (2023). Evaluación de la competencia digital docente: instrumentos, resultados y propuestas. Revisión sistemática de la literatura, *Educación XX1*, 26(1), 273-301. https://doi.org/10.5944/educxx1.33520

Gómez López, L. F., y Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones,* 7(2). https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255

Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, *1*(4), 19-31. https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002

Henríquez, P. y Arámburo, V. (2021). Evaluación del desempeño docente por áreas de conocimiento: el caso de la facultad de ciencias administrativas y sociales de la universidad autónoma de Baja California, México. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(3), 1-20. https://doi.org/10.15517/aie.v21i3.46294

López, A. (2022). Investigación cualitativa: Grupos focales y su aplicación en las Ciencias Sociales. *Cuadernos de Sociología,* 2(4), 66-84.

Marchesi, Á. y Pérez, E. M. (2023). *Modelo de evaluación para el desarrollo profesional de los docentes*. Fundación SM.

Mateo, J. (2020). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. ICE Universidad de Barcelona.

Moreno, T. (2018). La evaluación docente en la universidad: visiones de los alumnos. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 16(3), 87-101. https://doi.org/10.15366/reice2018.16.3.005

Mula, J., Cruz, C. y Caballero, K. (2021). Los sistemas de evaluación docente y su impacto en el profesorado universitario. Una revisión sistemática. *Revista de Docencia Universitaria*, 19(2), 91-109.

Nevo, D. (2017). *Evaluación basada en el centro. Un diálogo para la mejora educativa.* Mensajero.

O'Leary, M. y Savage, S. (2019). Breathing new life into the observation of teaching and learning in higher education: moving from the performative to the informative. *Professional Development in Education,* 46(1), 145-159. https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1633386

Palacios, A., López, V. y Fraile, A. (2019). Cuestionario de percepción de competencias docentes de educación física. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 19(75), 445-461. https://doi.org./10.15366/rimcafd2019.75.005

Picón, C. (2023). *Gobernabilidad de la educación en América Latina*. Ruta Pedagógica.

Prieto, L. (2022). *Autoeficacia del profesor universitario. Eficacia percibida y práctica docente*. Narcea.

Quiriz, T. y Tobón, S. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *RA-XIMHAI*, 15(1), 101-115.

Ramos, L. y Rueda, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, 42(169), 114-159. https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2020.169.59287

Rockwell, E. (2018). La complejidad del trabajo docente y los retos de su evaluación: resultados internacionales y procesos nacionales de reforma educativa. *Cuadernos de Educación*, 26(16), 7-29.

Rodas, F.D. y Pacheco, V.G. (2020). Focus Groups: A framework for implementation. *INNOVA Research Journal,* 5(3), 182-195. https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1401

Sapién, A. L., Piñón, L. C., Aguirre, S. P. y Molina, L. A. (2021). Hacia una evaluación docente universitaria por competencias. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo-RIIDE*, 12(23), 1-22.

Segovia, C. y Cabello, J. (2017). Evaluación docente desde la percepción del estudiante. *LEX* 15(19), 411-432. https://doi.org/10.21503/lex.v15i19.1384

Valdés, H. (2024). *El desempeño del maestro y su evaluación.* Pueblo y Educación.

Valdéz, L. S., Sánchez, J. O. y Lescano, G. S. (2023). Evaluación formativa: retroalimentación, estrategias e instrumentos. *Revista Educación*, 47(2). https://doi.org/10.15517/revedu.v47i2.53987

Valenzuela, G. (2021). *Evaluación del desempeño de los profesores*. Trillas.

Villa, C. L., Espinoza, S. y Sandoval, B. (2021). La evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del docente y de los administradores del proceso, *Revista de Investigación Académica sin Frontera,* (35), 25-31. https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi35.402