Impacto del proceso de evaluación del desempeño docente de la Escuela de Nutrición, URSE 2019

Neri Caballero Enrique Salvador

Escuela de Nutrición, Universidad Regional del Sureste, Oaxaca, México

email: enrique.neri@profesores.urse.edu.mx

RESUMEN

Problema de investigación**:** la evaluación docente se precisa como un paso integrador y metódico, que auxilia al docente a preocuparse sobre su diligencia pedagógica, encaminándolo para poder tomar medidas para optimizar su tarea técnica. Pregunta de investigación del presente estudio: *¿Cuál será el impacto del proceso de evaluación del desempeño docente de la Escuela de Nutrición, URSE 2019?* Objetivos: el objetivo general del presente proyecto fue evaluar el impacto del proceso de evaluación del desempeño docente de la Escuela de Nutrición, URSE 2019. Conclusiones: en cuanto a las acciones que toman directivos y coordinadoras de la Escuela de Nutrición se puede observar un seguimiento adecuado de los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño docente. Con base en las conclusiones anteriores podemos enfatizar que el impacto de la evaluación docente implementada en la Escuela de Nutrición es satisfactorio.

***Palabras clave*:** Evaluación, desempeño docente, escuela de nutrición.

ABSTRACT

Problem statement: The teacher evaluation is required as an integrative and methodical step, which helps the teacher to worry about his pedagogical diligence, directing him to take measures to optimize his technical task. Research question of this study: What will the impact of the evaluation process of the teaching performance of the Nutrition School, URSE 2019 be? Objectives: the general objective of the present project was to evaluate the impact of the evaluation process in the teaching performance of the School of Nutrition, URSE 2019. Conclusions: regarding the actions taken by principals and coordinators of the School of Nutrition, the results obtained in the evaluation of teaching performance are adequate. Based on the previous conclusions we can emphasize that the impact of the teacher evaluation implemented in the School of Nutrition is satisfactory.

Keywords: Evaluation, teaching performance, nutrition school**.**

INTRODUCCIÓN

En la educación superior se puede tener la idea de que la evaluación docente cuenta con diversas orientaciones y funciones a la vez. Una de estas orientaciones corresponde a la mejora de la calidad de los procesos en los que el propio docente participa en la formación de los estudiantes. Otra correspondencia de estas orientaciones es que en razón de los resultados obtenidos en la propia evaluación se manifiestan la mejora de salarios, escalafones, prestaciones y promociones, todo esto, en vinculación con los resultados obtenidos como ya se mencionó con anterioridad (Iglesias Sobero, 2017). La sistematización del proceso de evaluación docente, dentro de las anteriores orientaciones encaminadas, puede tener

aspectos en dos direcciones; una centrada en la calidad final del docente, tanto de orden académico como de orden administrativo, la otra tipología sería la evaluación formativa la cual se concentra en la mejora de la propia práctica pedagógica y la cual incide en la labor cotidiana del propio profesor favoreciendo con esto, la elevación de la calidad en la enseñanza, donde el mayor beneficiado será el estudiante (Amaranti, P. 2017).

Dados los principios anteriores podemos vislumbrar que la evaluación docente gira alrededor de dos aspectos básicos: su labor en la gestión propiamente educativa y su labor propiamente pedagógica por lo que los instrumentos de la evaluación deberán constar de apartados que involucren estos dos aspectos a fin de ser evaluados con discrecionalidad, pero a la vez, con especificidad propia y sistemática (Aguilar, D., 2008). La aplicación de instrumentos propios que muestren resultados fidedignos, será una labor institucional mismos que deberán ser acordes a la pertinencia educativa propia del contexto donde sean aplicados. No obstante, el criterio de los alumnos también deberá ser contemplado en el proceso de evaluación por lo que deberá contar con un apartado especial (Guzmán, M. 2018). Como es de observarse la evaluación docente es un proceso multifactorial, siendo un proceso sistemático que puede mostrar datos que valoren los diferentes aspectos en los que se desenvuelve el profesor y, con esto, poder realizar la consecuente toma de decisiones que involucra el otorgamiento de estímulos, distribución de carga horaria, distintas participaciones a diferentes tipos de promociones, etc., como ejemplos (Pacheco, C., 2018). Con base a los criterios anteriormente expresados surge la pregunta de investigación del presente estudio: ¿Cuál será el impacto del proceso de evaluación del desempeño docente de la Escuela de Nutrición, URSE 2019?

Los objetivos del presente proyecto fueron el evaluar el impacto del proceso de evaluación del desempeño docente de la Escuela de Nutrición, URSE 2019. Identificar el nivel de desempeño de los profesores a través de procedimientos estandarizados, para conocer las áreas de fortaleza y limitaciones de los mismos (Arias de Vega, 2015). Indagar las acciones que realizan el directivo y coordinadoras de la Escuela de Nutrición, con base en los resultados obtenidos de la identificación del nivel de desempeño de los profesores. Finalmente, averiguar las acciones de mejora de desempeño docente que realizan los profesores de la Escuela de Nutrición con base en los resultados obtenidos del proceso de evaluación que se les aplica (Leyva, B. 2017).

METODOLOGÍA

El presente proyecto es de tipo exploratorio, con un diseño analítico y transversal, siendo la muestra u objeto de estudio la evaluación de desempeño docente aplicada a los profesores de la escuela de nutrición (variable dependiente), y una variable independiente constituida por el impacto que la evaluación genera en el ámbito escolar de la propia escuela.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable dependiente	Variable independiente
Evaluación de desempeño docente	Impacto de la evaluación del desempeño docente

Para lograr el objetivo general del presente proyecto de investigación, es necesario abordar, de primera instancia, el objetivo referente a identificar el nivel de desempeño de los profesores a través de procedimientos estandarizados, ello con el propósito de conocer las áreas de fortaleza y limitaciones de los mismos. Para tal efecto, la dirección de la escuela en el ciclo escolar enero-junio 2019 realizó las evaluaciones

correspondientes bajo los siguientes aspectos metodológicos:

Instrumentos de recolección de datos propios de la Universidad

Visita en el aula

Esta evaluación la realizó la coordinación a los profesores activos del ciclo escolar. El instrumento usado para la recolección de datos fue una cédula de evaluación, la cual consta de una ficha de identificación en donde debían atenderse los siguientes elementos: nombre del profesor, materia, licenciatura, semestre, fecha de observación, hora de inicio, hora de término, número de alumnos y número de aula, así como el tipo de visita, tema y nombre del observador. Los puntos evaluados fueron: activación, procesamiento de la información y finalmente evaluación. Para el segmento de activación se presentan los siguientes rubros:

1) Fomenta disciplina en la clase.

2) Propicia el respeto entre todos los integrantes de la clase.

3) Escucha a sus alumnos (dudas, comentarios, inquietudes, etc.).

4) Da a conocer el título y objetivo del tema a tratar.

5) Presenta con claridad las instrucciones para la realización de actividades o tareas.

6) Obtiene la atención de sus alumnos hacia el contenido del aprendizaje.

7) Activa el conocimiento con estrategias concretas para ello (rescata los conocimientos previos y aprendizaje significativo).

8) Proporciona actividades (resumen, mapa conceptual, cuestionario, etc.) que orienten las lecturas asignadas.

Asimismo, para el segmento de procesamiento de la información se tienen criterios de evaluación referentes a la aclaración de dudas, conceptos claves, variedad de estrategias de enseñanza y trabajo colaborativo. Por último, la misma cédula,

contiene el segmento de evaluación el cual refiere criterios como la verificación del aprendizaje mediante diferentes técnicas o instrumentos, así como la congruencia entre contenidos, métodos y aprendizaje,

Encuesta a alumnos

Para este rubro se aplicó una encuesta a los alumnos mediante la respectiva cédula de evaluación, la cual cuenta con una estructura de escala estimativa y, a su vez, está constituida por los siguientes rubros de indagación dirigidos a los estudiantes:

1. Te dio a conocer al inicio del semestre la planeación didáctica.
2. Explica cada mes los criterios de evaluación y los respeta.
3. Asistió puntual y regularmente a clases.
4. Al inicio de la clase comunicó los objetivos a lograr.
5. Presentó con claridad las instrucciones para la realización de actividades o tareas.
6. Empleó variedad de estrategias y técnicas de enseñanza (estilos de aprendizaje).
7. Fomentó una conducta y comportamiento ético en la relación docente estudiante.
8. Además de los conocimientos promovió habilidades, actitudes y valores (integral, aprender a: conocer, hacer, convivir y ser).
9. Mediante sus actividades promovió procesos mentales (comprensión, análisis, síntesis, etc.) más allá de la memorización (desarrollo de habilidades del pensamiento).
10. Mostró una actitud abierta hacia el diálogo con los estudiantes e identifica y aclaró sus dudas.
11. Considerando los criterios anteriores el docente mostró habilidad general para la enseñanza.

Es importante enfatizar que la escala estimativa cuenta con un rango de evaluación de las preguntas realizadas que va desde “nunca” hasta “siempre” pasando por “rara vez” y “con frecuencia” en orden progresivo.

Evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales

En este rubro la metodología a seguir fue la indagación por parte del personal administrativo, coordinadoras y dirección de la escuela del cumplimiento que tiene el profesor en aspectos como la puntualidad y asistencia, la elaboración y entrega puntual de la planeación didáctica, la entrega sistemática de avances sintéticos y listas con calificaciones. En otro sentido también se evalúa la participación activa en eventos propios como jornadas y congresos de investigación, así como también en los eventos socioculturales organizados ya sea

por la escuela o la universidad. La cédula de evaluación respectiva cuenta con estructura de escala estimativa, lo mismo que la encuesta a alumnos, con criterios de evaluación que se muestran a continuación:

1. Entregó puntualmente su planeación didáctica, listas de calificaciones, avances programáticos, círculos de lectura y planeación de actividades prácticas.
2. Promueve la participación de los alumnos en actividades propias de la Escuela, Facultad e Institución.
3. Participó en reuniones administrativas o académicas (culturales) a las que fue convocado.
4. Promueve los valores de convivencia.
5. Cumple con el tiempo asignado para cada tema en forma óptima.

Autoevaluación

Para cumplir con este criterio se cuenta con un software específico para tal fin, el mismo contiene la clave del profesor y con el ingreso de ésta se inicia el cuestionario, al término del mismo se envía de forma electrónica. La cédula de autoevaluación cuenta con criterios de los cuales se muestran los siguientes:

a) Entregué puntualmente mi planeación didáctica, listas de calificaciones, avances, círculos de lectura y planeación de actividades prácticas.
b) Ayudé al estudiante al logro del autoaprendizaje, a partir de establecer enlaces con los conocimientos revisados y nuevos.
c) Utilicé variedad de estrategias y técnicas de enseñanza considerando las diferencias de aprendizaje de los estudiantes (estilos de aprendizaje).
d) Mediante mis actividades promoví procesos mentales (comprensión, análisis, síntesis, etc.) más allá de la memorización (desarrollo de habilidades del pensamiento).
e) Promoví la participación de los alumnos en actividades propias de la Escuela, Facultad e Institución (Universidad Regional del Sureste, 2019).

Instrumentos de recolección de datos dirigido a directivos

Asimismo, para poder brindar respuesta al objetivo específico referente a indagar la toma de decisiones que realizan los directivos y coordinadoras de la Escuela de Nutrición, con base en los resultados obtenidos en la identificación del nivel de desempeño profesores, se elaboró un formato de “cuestionario dirigido” mismo que se les aplicó a los directivos y coordinadores de la escuela de nutrición. Dicho cuestionario cuenta con una estructura básica, la cual consta de una ficha de identificación del directivo donde se anota el nombre y cargo

del directivo y a continuación continua con un esquema de preguntas del siguiente orden:

a) Con respecto a la evaluación de visita en el aula sus profesores: (si usted no realiza de forma directa esta evaluación pase a la pregunta número 6).

1. Cambian de actitud cuando se está ejecutando la evaluación: si_no____
2. Muestran rasgos de estrés o nervios: si no____
3. Nota que elevan la calidad de la clase: si no____
4. ¿Cuál, con su experiencia de evaluador, ha sido la peor actitud tomada por un profesor cuando está siendo evaluado?
5. ¿Cuál, con su experiencia de evaluador, ha sido la mejor actitud tomada por un profesor cuando está siendo evaluado?
6. Identifica, con base en la cédula de visita en el aula, rasgos negativos en sus profesores: si_no____
   6.1. Si lo hace qué acciones o medidas toma al respecto
7. Identifica, con base a la cédula de visita en el aula, rasgos positivos en sus profesores: si____no____
   7.1. Si lo hace qué acciones o medidas toma al respecto

b) Con respecto a la encuesta a alumnos (si usted no realiza de forma directa esta evaluación pase a la pregunta número 6)**:**

1. Inspecciona las respuestas que los alumnos realizaron del profesor: si_no____
2. Identifica los rubros (aspectos) más bajos que obtuvieron los profesores evaluados: si no____
   2.1. Si los identifica qué acciones o medidas toma al respecto.
3. Identifica los rubros (aspectos) más altos que obtuvieron los profesores evaluados: si no____
   3.1. Si los identifica qué acciones o medidas toma al respecto.
4. En relación a los comentarios negativos hacia un profesor, qué acciones o medidas preventivas toma:
5. En relación a los comentarios positivos hacia un profesor, qué acciones o medidas toma:
6. Identifica, con base en la cédula de encuesta a alumnos, rasgos negativos en sus profesores: si_no____
   6.1. Si lo hace qué acciones o medidas toma al respecto
7. Identifica, con base en la cédula de encuesta a alumnos, rasgos positivos en sus profesores: si_no____
   7.1. Si lo hace qué acciones o medidas toma al respecto

c) Con respecto a la evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales:

1. Identifica, con base en la cédula de evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales, rasgos negativos en sus profesores: si_no____
   a. Si lo hace qué acciones o medidas toma al respecto
2. Identifica, con base a la cédula de evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales, rasgos positivos en sus profesores: si_no____
   2.1. Si lo hace qué acciones o medidas toma al respecto

d) Con respecto a la autoevaluación:

1. Identifica, con base a la cédula de autoevaluación, rasgos negativos en sus profesores: si_no____
   a. Si lo hace qué acciones o medidas toma al respecto
2. Identifica, con base a la cédula de autoevaluación, rasgos positivos en sus profesores: si_no____
   2.1. Si lo hace qué acciones o medidas toma al respecto

e) De forma general:

1. Los resultados globales obtenidos por medio de esta evaluación se dan a conocer ante el consejo técnico de la escuela: si__no____
   1.1. Si la respuesta es sí, qué acciones o medidas se han tomado al respecto.
2. Los resultados globales obtenidos por medio de esta evaluación se dan a conocer ante las academias de la escuela: si___no____

2.1. Si la respuesta es sí**,** qué acciones o medidas se han tomado al respecto.

3. Los resultados globales obtenidos por medio de esta evaluación se dan a conocer ante el jefe inmediato superior y/o autoridades superiores de la Universidad: si_no___
   3.1. Si la respuesta es sí, qué acciones o medidas se han tomado al respecto.

Instrumentos de recolección de datos dirigido a profesores

De la misma forma, para ofrecer respuesta al objetivo específico el cual requiere averiguar las acciones de mejora de desempeño docente que realizan los profesores de la Escuela de Nutrición con base en los resultados obtenidos del proceso de evaluación que se les aplica, se confeccionó un formato de **"**cuestionario dirigido**"** el cual se aplicó a los profesores de la Escuela de Nutrición, este cuestionario presenta la siguiente organización:

Nombre:
Asignaturas que imparte:
Número de grupos a los que les imparte clases:
Antigüedad en la escuela:

1. Conoce el Programa de desempeño docente: si_no___
2. Conoce los criterios que evalúa el Programa mencionado. si_no___
3. Identifica, con base en la evaluación de visita en el aula, los rasgos negativos que obtuvo en su última evaluación: si_no___
4. Identifica, con base en la evaluación de visita en el aula, los rasgos positivos que obtuvo en su última evaluación: si___no___
5. Si las respuestas fueron sí en las preguntas 3 y 4 qué acciones o medidas toma al respecto:
6. Inspecciona las respuestas que los alumnos realizaron sobre usted en la última encuesta a alumnos realizada: si_no___
7. Identifica los rubros (aspectos) más bajos que obtuvo según la última encuesta a alumnos realizada: si_no___
   6.1. Si los identifica qué acciones o medidas toma al respecto:
8. Identifica los rubros (aspectos) más altos que obtuvo según la última encuesta a alumnos realizada: si_no___
   7.1. Si los identifica qué acciones o medidas toma al respecto:
9. Identifica, con base en la evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales, los rasgos negativos que obtuvo en su última evaluación: si_no___
10. Identifica, con base a la evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales, los rasgos positivos que obtuvo en su última evaluación: si_no___
11. Si las respuestas fueron sí en las preguntas 9 y 10 qué acciones o medidas toma al respecto:
12. Con respecto a su autoevaluación, al realizarla reconoce sus rasgos positivos: si_no___
13. Con respecto a su autoevaluación, al realizarla reconoce sus rasgos negativos: si_no___
14. Si las respuestas fueron sí en las preguntas 12 y 13 qué acciones o medidas toma al respecto:
15. De forma general, que acciones o medidas toma en el caso de resultar mal evaluado en el Programa de Desempeño Docente.

RESULTADOS

Se identificó el nivel de desempeño de los profesores a través de procedimientos estandarizados, con base a las áreas de fortaleza y limitaciones de los mismos en el ciclo escolar enero-junio 2019. El primer

rubro evaluado fue el de “visita en el aula” el cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla 2

Visita en el aula

Evaluación de visita en el aula	Porcentaje %
excelente	58.06
bueno	35.48
suficiente	3.23
deficiente	3.23
Total	100.00

De la misma forma se ofrecen resultados de la encuesta aplicada a los alumnos de la escuela, mismos que se muestran a continuación:

Tabla 3

Encuesta a alumnos

Autoevaluación	Porcentaje %
excelente	83.87
bueno	16.13
Total	100.00

Con respecto a la evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales:

Tabla 4

Obligaciones y responsabilidades institucionales

Evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales	Porcentaje %
excelente	3.23
bueno	70.97
suficiente	22.58
deficiente	3.23
Total	100.00

Finalmente, se muestran los resultados de la autoevaluación realizada por los profesores del claustro docente de la escuela.

Tabla 5

Autoevaluación

Evaluación de encuesta a alumnos	Porcentaje %
excelente	48.39
bueno	41.94
suficiente	9.68
Total	100.00

Se indagó las acciones que realiza la directiva y coordinadoras de la Escuela de

Nutrición, con base en los resultados obtenidos de la identificación del nivel de desempeño de los profesores, teniendo como herramienta de recolección de datos el cuestionario dirigido implementado en los mismos. Los resultados de dicha indagación son los siguientes; con respecto a la visita en el aula las gestiones que se realizan son:

1) Analizar áreas de oportunidad para considerar actividades en el Plan Anual de Trabajo en el rubro de Desarrollo Docente, por ejemplo, temas específicos de capacitación docente.
2) Dar seguimiento a la retroalimentación de los resultados de las visitas en aula realizada por las coordinaciones a cada uno de los profesores.
3) En la retroalimentación con el profesor de la asignatura, se le mencionan los puntos que tiene de fortaleza para que así continúe.
4) Si el profesor presenta aspectos positivos relevantes en esta evaluación y dado que la visita en aula es uno de los cuatro parámetros de la evaluación docente, se toma en cuenta el resto de parámetros para considerar a los profesores como candidatos al mérito académico como parte de la estimulación a su desempeño.
5) Se le menciona al profesor el impacto de la acción, actividad, o explicación "positiva" para los alumnos.

Con relación a la encuesta aplicada a alumnos:

1. En caso de que el profesor presente aspectos relevantes donde los alumnos lo evalúan mal se genera una entrevista personal, donde se le explica cada uno de los rubros evaluados, tanto fortalezas y áreas de oportunidad, al final de ésta se hacen acuerdos mutuos de mejora y se realiza la correspondiente.

2. De la misma manera que el caso anterior, cuando se le entrega a cada uno la evaluación, se hace énfasis en los puntos que tiene que reforzar y se le invita asistir a cursos de capacitación docente.
3. Siguiendo con la misma dinámica anteriormente descrita, se le informa al profesor de manera general los puntos débiles, sugiriendo acciones de mejora, tales como: invitación a cursos de capacitación docente, implementación de diversas estrategias, mejorar la actitud.

En cuanto a la evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales:

1. Los resultados de esta evaluación son considerados para la evaluación global.
2. Se retroalimenta los aspectos relevantes en reuniones de profesores, de academia y cuando se entrega la calificación total se agrega un apartado de comentarios donde se emiten recomendaciones de mejora como asistir a cursos de capacitación, hacer la entrega puntual de todos sus documentos, asistencia a reuniones, etc.
3. En los "resultados de la evaluación general" se intenta subsanar las debilidades, dando mayor seguimiento a la entrega puntual de documentos, inscribiéndole en cursos, etc.

Autoevaluación

1. Se observan las discrepancias en lo que perciben que hacen y lo que realmente hacen los profesores.
2. Las preguntas del cuestionario que responden los profesores en este rubro ayudan a analizar las fortalezas y debilidades de cada profesor, sin embargo, nunca se encuentran rasgos negativos, lo cual genera mucha duda

en las respuestas vertidas por los mismos.

Finalmente, también se averiguó las acciones de mejora de desempeño docente que realizan los profesores de la Escuela de Nutrición con fundamento en los resultados obtenidos del proceso de evaluación que se les aplica, teniendo como sustento el "cuestionario dirigido" elaborado específicamente para esta acción en particular, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 6

Conocimiento del programa

Conocimiento de la existencia del Programa de desempeño docente	**Porcentaje %**
Sí	92.00
No	8.00
Total	100.00

Tabla 7

Criterios del Programa

Conocimiento de los criterios que evalúa el programa	**Porcentaje**
Si	92.00%
No	8.00%
Total	100.00%

Tabla 8

Aspectos de visita en el aula

Identifica las aspectos positivos y negativos de la evaluación de visita en el aula	**Porcentaje %**
Si	88.00
No	12.00
Total	100.00

Tabla 9

Aspectos de la Encuesta a Alumnos

Inspecciona las respuestas de la evaluación de "encuesta a alumnos"	**Porcentaje %**
Si	92.00
No	8.00
Total	100.00

Tabla 10

Aspectos de obligaciones y responsabilidades

Identifica las aspectos positivos y negativos de la evaluación de obligaciones y responsabilidades institucionales	Porcentaje %
Si	80.00
No	20.00
Total	100.00

Con respecto a las acciones que toman los profesores con base en los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño docente son las siguientes:

1. Tomar en cuenta las observaciones realizadas por coordinación para un cambio de actitud, secuencia, puntualidad de clase, etc.
2. Asistir a cursos de actualización con el fin de mejorar las estrategias de enseñanza-aprendizaje.
3. Asistir a las reuniones de academia con el fin de intercambiar puntos de vista académicos con respecto a la dinámica de algún grupo o alumno en particular.

Tabla 11

Aspectos de la autoevaluación

Reconoce los aspectos positivos y negativos de su autoevaluación	Porcentajes %
Si	84.00%
No	16.00%
Total	100.00%

CONCLUSIONES

El nivel de desempeño identificado en los profesores a través de procedimientos estandarizados, muestra de forma global un desempeño docente de bueno a excelente. En cuanto a las acciones que toman directivos y coordinadoras de la Escuela de Nutrición se puede observar también un seguimiento adecuado de los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño docente, el resultado global de desempeño tiene una tendencia que va de “bueno” a “excelente” lo

cual hace inferir que estas acciones permean en los profesores y hacen que su desempeño sea satisfactorio dentro de la escuela.

Con lo que respecta a las acciones de mejora de desempeño docente que realizan los profesores de la Escuela de Nutrición y con fundamento en los resultados obtenidos del proceso de evaluación que se les aplica, podemos concluir que incide de forma positiva en el resultado global de desempeño docente, no obstante, se tendrían que corroborar la eficiencia de estas acciones con los datos de asistencia a cursos de actualización y reuniones de academia.

Finalmente, podemos enfatizar que el impacto de la evaluación docente implementada en la Escuela de Nutrición es satisfactorio, puesto que, tanto el resultado global, las acciones tomadas por la directora y coordinadoras de la escuela, así como las propias acciones que realizan los profesores, presentan aspectos positivos los cuales se ven reflejados en el resultado global del desempeño docente.

REFERENCIAS

Aguilar Davis, V. (2008). Sistema de Evaluación docente; Hacia un modelo formativo e integral en Eduacación Superior. *X Congreso Nacional de Investigación Educativa* (pp. 1-13). Ciudad de México: COMIE.

Amaranti Pesce, M. (2017). Uso de resultados de la evaluación docente para mejorar la calidad de la docencia universitaria. *Congreso Universidad, 6*(1), 91-114. http://www.congresouniversidad.cu/revista/index.php/congresouniversidad/index

Arias de Vega, G. (2015). *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador.* Melilla: Universidad de Granada. https://hera.ugr.es/tesisugr/25973459.pdf

Gutierrez Cabrera, E. (2010). Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos. *EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN* (pp. 1-10). Buenos Aires: Congreso Iberoamericano de Educación.

Guzmán Marín, F. (2018). La experiencia de la evalución docente de México: análisis crítico de la iposición del servicio profesional docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 11*(1), 135-158. doi:10.15366/riee2018.11.1

Iglesias Sobero, M. (2017). La evaluación de la docencia en las instituciones de educación superior:significado para el docente. *POLÍTICA Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN Y SU EVALUACIÓN, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA* (pp. 1-11). San Luis Potosí: Congreso Nacional de Investigación Educativa XIV.

Leyva Barajas, Y. (2017). Modelo de evaluación del desempeño docente 2017 de docentes y directivos. *Modelo de evaluación del desempeño docente 2017 de docentes y directivos.* Ciudad de México: Unidad de Evaluación del Sistema Educativo Nacional. http://www.cobaqroo.edu.mx/DirAcad/sub/evaluaciondeldesempe%C3%B1o2017.pdf

Pacheco Camara, M. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*, *19*(6), 1-11. doi:10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2

URSE. (2019). *Página oficial de la URSE.* Obtenido de Silabus Magistri: http://www.urse.edu.mx/silabusmagistri/.