

**Instituto Tecnológico de Tepic**

Título del proyecto:

**Análisis de la Experiencia y la Formación Pedagógica y Disciplinar de los Docentes del Instituto Tecnológico de Tepic y su Relación con la Evaluación del Desempeño**

Apartado temático:

**Docencia y su quehacer académico**

Autores del Proyecto:

M.Ed. Teresa Elizabeth García Torres

email: tgarciat@ittepic.edu.mx

Docente en el Instituto Tecnológico de Tepic

Lic. Sonia Espinoza Morales

Email:sespinosa@ittepic.edu.mx

Coordinadora de capacitación del ITT

Lic. Briseida Sandoval González

Email: bsandoval@ittepic.edu.mx

Jefa del Departamento de Desarrollo Académico del ITT

**Resumen**

Partiendo del supuesto de que los docentes transitan por diversas etapas de desarrollo de acuerdo a sus años de experiencia en el aula y su formación pedagógica y disciplinar, y que estas variables tienen un impacto significativo en su desempeño docente, se desarrolló esta investigación para determinar la relación que existe entre la experiencia docente en el aula, tomando como base sus años de servicio en la actividad docente (antigüedad), así como su formación pedagógica y disciplinar determinada por los cursos de actualización acumulados, considerando los últimos cinco años previos a la realización de esta investigación.

La metodología de la investigación fue de tipo correlacional para determinar la relación que existe entre las variables de años de experiencia docente (antigüedad) y formación pedagógica y disciplinar con la variable del desempeño docente. Esperando que los resultados de este estudio permitan ofrecer información para la reflexión de los docentes sobre su desempeño, que les ayude a asumir el compromiso de fortalecer sus capacidades pedagógicas y disciplinares para mejorar su desempeño en la práctica docente. Este trabajo está sustentado en el análisis del desempeño docente de acuerdo a los resultados de la evaluación que se aplica en el Instituto Tecnológico de Tepic (ITT) a través del Instrumento de Evaluación Docente para Planes de Estudio por Competencias que utiliza la Dirección General del Tecnológico Nacional de México.

Los datos proporcionados por la regresión lineal y el análisis de correlación mostraron que no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la calificación de la evaluación docente tiene relación con la antigüedad y la cantidad de cursos tomados.

.

**Palabras clave**

Práctica docente, madurez docente, evaluación, capacitación docente, desempeño docente, instrumentos de evaluación docente, formación pedagógica, formación disciplinar.

**Abstract**

Assuming that teachers pass through various stages of development according to their years of experience in the classroom and their training in teaching and in their respective fields, and that these variables have a significant impact on their teaching performance, this research was conducted to determine the relationship between teaching experience in the classroom, based on their years of service in teaching (seniority) and their teaching and field training, determined by the update cumulative courses, considering the last five years prior to the realization of this research.

The research had a correlational methodology to determine the relationship between the variables of years of teaching experience (seniority) and teaching and field training with the teaching performance variable. Expecting for the results of this study to allow the offering of information for teachers reflection on their performance, to help them make a commitment to strengthen their pedagogical and disciplinary capabilities to improve their performance in teaching.This work is supported by the analysis of teacher performance according to the results of the evaluation applied at the Technological Institute of Tepic (ITT) through the Instrument of Teaching Evaluation for Competencies’ Curriculum used by the General Management of Mexico’s National Institute of Technology.

The data provided by linear regression and correlation analysis showed that there is not enough statistical evidence to affirm that the score obtained in the teacher evaluation is related to the seniority and the quantity of taken courses.

**Keywords**

Teaching practice, teaching maturity, evaluation, teacher training, teacher performance, teacher evaluation instruments, pedagogic training, field training.

**INTRODUCCIÓN**

La docencia es una actividad, compleja, en la que múltiples situaciones intervienen, desde la formación profesional del maestro, su personalidad, idiosincrasia, temperamento, estabilidad emocional, historia de vida, nivel económico, situación laboral, experiencia entre otros, pero sobre todo su vocación por la docencia, que determina en gran medida el desarrollo del docente.

Los profesores emprenden consciente o inconscientemente una carrera a lo largo de su vida. Se puede clasificar dos tipos de maestros desde sus inicios: Los que hicieron de esta actividad su profesión por elección y los que por diversas circunstancias ejercen como docentes aunque cuenten con otra carrera profesional. Los docentes que escogieron ser maestros por vocación, decisión o convicción empiezan a ejercer su trabajo con ciertas ventajas en relación a los maestros que no lo son de profesión sino de circunstancias diversas, debido a que cuentan con los conocimientos teóricos que son la base para iniciar con la práctica.

Cualesquiera que sean los motivos, razones o circunstancias por las que se ejerce la docencia, desde un comienzo todos inician con una larga carrera, y no se refiere a los estudios de carácter profesional únicamente; si no a la carrera que el maestro liga a sus años de servicio. La amalgama de estos elementos junto con la experiencia y la formación continua, sin duda le va dando al maestro una plusvalía a la que también le podríamos denominar como “madurez docente”. La madurez docente es un aspecto que poco se ha tomado en cuenta para la toma de decisiones en el aprovechamiento escolar. Al respecto expone Torres “La vida de los docentes es el eje del sistema educativo de cada país. Su importancia es tal, que una de las hipótesis acerca del fracaso de las reformas generales de los sistemas educativos en los diversos países es que el desconocimiento de la vida de los profesores es lo que ocasiona el fracaso una y otra vez”. (2005).

En base a lo expuesto, es importante conocer por una parte, el nivel de experiencia de los docentes en las aulas, que para efectos de este estudio, será tomado como la antigüedad, y por otra, su proceso formativo en el área pedagógica y disciplinar que acompaña su práctica en la enseñanza de las ciencias. Conocer estos elementos y su influencia en el desempeño de los docentes, es de gran importancia para el área encargada de planear y ofrecer los cursos de actualización pedagógica a los docentes del ITT.

**FUNDAMENTOS TEORICOS**

Las instituciones educativas, ante la necesidad de evaluar sus procesos educativos, se han visto en la necesidad de elaborar o adoptar diferentes instrumentos de evaluación docente, Mota (2002) lo describe de la siguiente forma: Son muchos los argumentos que se esgrimen para justificar la evaluación docente; que es indispensable para mejorar la calidad de la educación, que representa una necesidad para verificar el logro de los objetivos institucionales, es una condición para ayudar al docente a mejorar su tarea, o bien, es un requisito de justicia para poder otorgar algún tipo de incentivos. Los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes, debe proveer a la institución elementos para la toma de decisiones respecto a las acciones de capacitación en las áreas disciplinares y pedagógica. En este sentido, se analizará la literatura de referencia.

**Evaluación del desempeño docente**

Evaluar al personal académico significa emitir juicios de valor sobre el compromiso, dedicación y calidad con los que uno de los actores centrales de las instituciones educativas, el profesor, asume el cumplimiento de todos las actividades sustantivas del quehacer universitario, sobre su preparación y su capacidad para participar en la docencia, la investigación, el servicio y la preservación y difusión de la cultura. (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], 2004). Una institución educativa que realiza las acciones necesarias para elevar los niveles de opinión de sus estudiantes sobre sus docentes, no solo estará contribuyendo al logro de un mayor rendimiento académico y éxito escolar, sino también tendrá una repercusión social importante al mejorarse la percepción pública sobre la calidad de los servicios de la propia escuela (Mena, 2013).

Para Reyes (2006) “evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo vigente, muy por el contrario, es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida, para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros educativos”. Por su parte Robbins y DeCenzo (2008) explican que la evaluación del desempeño es una herramienta de evaluación y desarrollo, así como un documento legal y formal, el cual revisa el desempeño anterior que pone énfasis en los logros igual que en las deficiencias. Es un medio para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño futuro.

La importancia del profesorado en la calidad de las instituciones educativas nos lleva a reflexionar sobre las estrategias que se deben seguir para cuidar de él; cómo seleccionar e incorporar nuevos docentes, qué hacer para retenerlos, qué trayectoria deben seguir en la institución, cómo evaluar su desempeño y, con los resultados obtenidos, qué hacer para ayudarle a mejorar sus tareas docentes. Sin duda el cuerpo docente es el recurso más importante de las instituciones de educación superior para buscar y asegurar la calidad de sus programas.

Evaluar el desempeño de los maestros quiere decir conocer la forma en que realizan sus tareas, comprender cómo sucede el proceso enseñanza-aprendizaje, para poder emitir los juicios de valor y, como consecuencia, apreciar sus logros, identificar sus necesidades, y a partir de ellas, emprender acciones que le ayuden a hacer más eficiente su labor docente. El indicador o el criterio más importe para evaluar el desempeño docente es el aprendizaje del alumno. Aunque no hay un correlato exacto entre lo que el profesor enseña y lo que el alumno aprende puesto que el profesor puede enseñar más de lo que el alumno aprende, pero también puede darse el caso de que el alumno conozca más con respecto de un tema que su maestro en los programas de educación formal el aprendizaje del alumno es responsabilidad del profesor.

De acuerdo con Mota (2002) un factor determinante en el desempeño docente tiene que ver con el nivel de madurez que este haya alcanzado en la etapa en que se encuentra actualmente, la formación que este haya tenido, así como de los diferentes factores mencionados y que tienen que ver con situaciones de carácter personal, que sin duda también impactan de manera importante en el desempeño docente. En el campo de la enseñanza, la madurez permite al profesor ser consciente de sí mismo, percibir mejor y comprender más profundamente lo que hace y sus efectos (Ramírez & Herrán, 2012).

Así mismo (Valdés, 2000) manifiesta que es una medida a través del cual se puede obtener datos confiables para hacer una analogía entre los resultados y la calidad del docente y su experiencia.

En general los modelos de evaluación de desempeño docente consideran cinco áreas, entre las cuales se pueden mencionar de acuerdo con el CINDA (2007) las siguientes:

1. Planificación de las actividades docentes
2. Ejecución de las Actividades Docentes
3. Evaluación de los Aprendizajes
4. Evaluación de la Práctica Pedagógica
5. Compromiso con el proyecto educativo institucional

Es importante destacar que las primeras cuatro áreas se encuentran presentes en el instrumento de evaluación docente para planes de estudio por competencias que utiliza la El Tecnológico Nacional de México, y que es aplicado en el ITT.

**Desarrollo Profesional**

De acuerdo con Feixas (2004) el desarrollo profesional es un proceso gradual mediante el cual la profesión se desarrolla a través de la acumulación de descubrimientos y aprendizajes individuales y colectivos fruto de la reconstrucción de la experiencia. Esta amalgama de aprendizajes se obtiene a través de una serie de interacciones con el contexto. El conocimiento y desarrollo del profesor dependerá del tipo y variedad de estas interacciones. Las múltiples interacciones que pueden darse, la variedad de respuestas y sus posibles combinaciones darán lugares a historias de vida personales distintos y únicos.

Además de lo expuesto por la autora, es necesario reflexionar acerca de la importancia que tiene la situación laboral del docente en su desarrollo profesional, ya que en el sistema educativo mexicano, y especialmente en la educación pública, los gobiernos han implementado sistemas de evaluación del desempeño que han permitido por una parte, incentivar a los docentes para su desarrollo profesional a través de cursos, talleres, diplomados y posgrados que van orientados a profundizar sus conocimientos y fortalecer su desempeño profesional, a través de estímulos económicos, tal es el caso de la “carrera magisterial” en el nivel básico, o el “programa de estímulos al desempeño docente”, en las universidades públicas, así como el PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado), hoy llamado PRODEP, instrumentado por la SEP.

**Formación del docente**

Las propuestas actuales para la actualización docente que se traducen en cambios en las prácticas pedagógicas, incorporan principios que ayudan a los docentes a construir, a través de redes de docentes, nuevas comprensiones de estas prácticas y su contexto, el cual ha evolucionado a lo largo del tiempo por cambios culturales, políticas educativas y por el uso cada vez más frecuente de las tecnologías de información y comunicación (TIC) por parte de los estudiantes.

Por su parte Díaz Barriga (2002) aborda el tema de la formación docente desde una perspectiva histórica, resalta que la mayor parte de la investigación, y los intentos por dar formación docente en el ámbito de las relaciones educativas, se centran en una concepción limitada de lo que es la enseñanza eficaz o eficacia docente. Asimismo se observa que se han abordado principalmente dos cuestiones: las características personales de los profesores que los hacen eficaces y la delimitación de los métodos de enseñanza eficaces. En este sentido, la formación de un docente universitario en un campo expandido de funciones y actividades es la consecuencia del rompimiento de las barreras de sistemas educativos cada vez más plurinacionales (Villar, 2004).

**Capacitación docente**

El contexto educativo actual requiere de docentes dispuestos a entrar en un proceso formativo permanente para estar a la vanguardia en temas relacionados a su profesión. Esta formación permanente, o capacitación del docente, debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende (Camargo, Calvo, Franco, Vergara, Londoño, Zapata & Garavito, 2004).

**La docencia eficiente**

A pesar de la subjetividad que pueda presentarse en los procesos de evaluación del desempeño docente, al estar determinado este por diversos factores como el contexto, el ambiente laboral, el salario, los recursos y la infraestructura académica con que cuenta la escuela, la formación profesional, la situación emocional, entre otras, así como de la objetividad de los instrumentos de evaluación que se diseñan para tal fin, se hace necesario responder a la pregunta ¿qué es la docencia eficiente?, (Mota, 2002) aborda este tema de la siguiente manera:

En todos los programas de evaluación docente subyace una idea de lo que es la docencia eficiente. Esta idea enmarca una serie de características deseables en los profesores, y también sobre esta idea, se definen los aspectos que serán evaluados.

La principal tarea del trabajo docente es proporcionar educación; es promover la superación de los alumnos. Y esta es precisamente la finalidad de la docencia. Para poder cumplir este cometido el profesor universitario, debe prepararse, actualizarse, investigar, pero estas funciones están subordinadas a la más importante: enseñar. Para aprender a mejorar su práctica profesional, el docente ha de contrastar sus teorías previas con las evidencias de una reflexión rigurosa sobre su quehacer. La reflexión sobre su propia acción es un componente esencial del proceso de aprendizaje permanente que constituye el eje de la formación profesional (Benedito, 1998)

En un intento por hacer una síntesis podemos decir que la enseñanza efectiva es aquella que promueve las experiencias de aprendizaje más productivas y benéficas para los estudiantes, y fomenta su aprendizaje independiente. Sin duda la tarea docente es una actividad compleja que requiere asumir una actitud profesional y el dominio de un cuerpo de conocimientos cada vez más extenso. Esto nos lleva a pensar que hacen falta nuevos planteamientos y alternativas de formación y profesionalización docente. Desde luego, las características enunciadas anteriormente pueden ser la base para establecer un buen programa de evaluación docente.

Para garantizar la calidad educativa, los procedimientos empleados no deben centrarse solo a nivel teórico, despegándose del campo de la realidad, sino que debe aunarse a ellos, la evaluación de la práctica docente y su desempeño frente a los estudiantes, quienes los evalúan de manera periódica a través de un instrumento aplicado por la institución educativa.

**DESARROLLO GENERAL**

**Metodología**

Esta investigación se realizó bajo un enfoque de tipo correlacional. Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Para fines de este estudio, se buscó determinar la relación que existe entre las variables experiencia y formación pedagógica, con el desempeño de los docentes del ITT.

Para dar respuesta a las variables, se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Existirá relación entre los años de experiencia (antigüedad) en la docencia y el desempeño del docente?.

2. ¿Existirá diferencia entre el desempeño de los docentes con mayor formación pedagógica y disciplinar y el desempeño de aquellos con menor grado de formación?.

Así mismo, en base a la revisión de la literatura, así como los supuestos teóricos que sustentan esta investigación y en relación a las preguntas de investigación planteadas en el estudio se estableció el siguiente sistema de hipótesis:

Ha1.Los años de experiencia de los docentes influyen de manera significativa con su desempeño.

Ha2.La formación pedagógica y disciplinar de los docentes tiene un impacto significativo en su desempeño.

Ho1. Los años de experiencia en la docencia no tienen influencia significativa en su desempeño.

Ho2. La formación pedagógica y disciplinar de los docentes no tiene un impacto significativo en su desempeño.

**Población participante**

Para efectos de este estudio, se incluyó al total de los docentes que laboran en el Instituto Tecnológico de Tepic por lo que no hubo muestreo. Esto en virtud de que el departamento de desarrollo académico aplica la evaluación al total de la planta docente. Sin embargo, en base a la disponibilidad de información registrada y proporcionada por este departamento, el total de docentes considerados fue (*n*=260).

**Instrumentos**

Para la recolección de la información sobre el desempeño de los docentes, se utilizó el Instrumento de Desempeño Docente que utiliza el Tecnológico Nacional de México para evaluar el desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico de Tepic. Este instrumento cuenta con un total de 48 afirmaciones agrupadas en diez categorías y utiliza una escala de Likert de 1 a 5. El instrumento cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.987., lo que indica un alto grado de confiabilidad.

La evaluación fue aplicada por el departamento de desarrollo académico a los estudiantes a través del Sistema Integral de Información (SII). Para fines de este estudio, se analizaron los datos resultantes de la evaluación del año 2014. Los datos relativos a la experiencia en la docencia, se obtuvieron tomando en cuenta únicamente los años de servicio en el Tecnológico Nacional de México. En cuanto a la formación pedagógica, se recopiló información sobre la formación profesional del docente, así como los cursos, talleres y diplomados de actualización disciplinar y de formación en pedagogía que han cursado en los últimos cinco años de servicio. Esta información se obtuvo de los registros que existen en el departamento de Desarrollo Académico.

**Procesamiento de datos**

Para realizar la regresión lineal simple, se utilizó el software Minitab y se hicieron comparaciones entre dos grupos de datos; tomando la Calificación como variable dependiente “Y” y como variable independiente “X” los cursos y la antigüedad. Posteriormente, se procedió a realizar las gráficas de regresión-correlación. Así mismo, para realizar el análisis de regresión lineal múltiple se utilizó el software Excel.

**Limitaciones de Validez**

Una limitación que puede afectar la validez de este estudio, es el hecho de que se realizó al interior de un instituto tecnológico en particular, por lo que el análisis de los resultados y las conclusiones derivadas, podrían no ser generalizables a otros institutos tecnológicos del país.

Así mismo, existen otros elementos que pudieran estar fuera de control de las autoras de esta investigación, estos son: (a) representatividad de género, y (b) edad del docente. Estos aspectos no fueron considerados para este análisis.

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El propósito de esta investigación fue analizar la experiencia, que para efectos de este estudio fue tomada como los años de servicio o antigüedad, y la formación pedagógica y disciplinar de los docentes del Instituto Tecnológico de Tepic y su relación con la evaluación del desempeño. En este capítulo se discuten los resultados que fueron obtenidos y su relación con el marco teórico. Los hallazgos que se presentan se basan en los datos recolectados a través del instrumento utilizado y sirvieron como base para dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas, así como a la comprobación de las hipótesis.

Después de analizar cada una de las preguntas, se procedió a describir de manera sintética los resultados obtenidos relacionando los datos con la evidencia científica. Se describen los hallazgos cuantitativos para la primera y segunda pregunta de investigación.

Así mismo, en este capítulo se presentan conclusiones y las implicaciones de los hallazgos. Se presentan también las limitaciones de la investigación y por último, se exponen algunas recomendaciones para estudios futuros, las cuales derivaron del análisis de resultados recopilados a través del instrumento de investigación y la contrastación con la evidencia científica.

En relación a los cursos tomados por los docentes evaluados, gracias a la información proporcionada por el departamento de recursos humanos, se pudo acotar la lista de acuerdo a la disponibilidad de información y se obtuvo un resultado final de 260 (*n*=260).

Se registraron únicamente los cursos acreditados y no se tomó en cuenta a los docentes que impartieron cursos, ya que el objeto del estudio implica conocer la formación recibida por los mismos.

**Cursos y Participantes del año 2010 al 2014**

En la tabla 1, se muestra el número de cursos ofrecidos y los participantes durante los años 2010 al 2014.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Año** | **Total de Cursos** | **Total de participantes** |
| 2010 | 18 | 390 |
| 2011 | 26 | 392 |
| 2012 | 23 | 483 |
| 2013 | 28 | 777 |
| 2014 | 28 | 748 |

Tabla 1. Cursos y participantes de los años 2010 al 2014

**Interpretación sobre la correlación años de experiencia (antigüedad) en la docencia y el desempeño del docente**

Por medio de la obtención de resultados presentados en las gráficas y tablas, fue posible analizar la correlación entre los años de experiencia en la docencia (antigüedad) y el desempeño del docente, como se muestra en la tabla 2, y proceder a dar respuesta a la primera pregunta de investigación, la cual plantea si ¿Existirá relación entre los años de experiencia (antigüedad) en la docencia y el desempeño del docente? Para dar respuesta a esta pregunta de investigación se contrastaron los datos obtenidos con las hipótesis planteadas.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Antigüedad** | | |
| **Rango** | **Docentes** | **Promedio** |
| 0 - 5 | 68 | 4.20 |
| 6 - 11 | 35 | 4.20 |
| 12 - 17 | 35 | 4.22 |
| 18 - 23 | 56 | 4.10 |
| 24 - 29 | 17 | 4.31 |
| 30 - 35 | 31 | 4.19 |
| 36 - 41 | 18 | 4.08 |
| TOTAL | 260 |  |

Tabla 2. Rango de antigüedad en años de cada docente

Los resultados mostraron que no existe evidencia estadística para afirmar que la calificación de la evaluación docente tiene relación con la antigüedad, lo cual lleva al rechazo de la Hipótesis Ha1 y la aceptación de la hipótesis Ho1.

**Interpretación sobre la correlación entre la formación pedagógica y disciplinar (número de cursos) y el desempeño del docente**

Por medio de los resultados presentados fue posible analizar la correlación entre la formación pedagógica y disciplinar y el desempeño del docente, lo que permitió proceder a dar respuesta a la segunda pregunta de investigación, la cual se plantea si ¿Existirá diferencia entre el desempeño de los docentes con mayor formación pedagógica y disciplinar y el desempeño de aquellos con menor grado de formación?

Los resultados mostraron evidencias suficientes que indican que no existe evidencia estadística para afirmar que la calificación de la evaluación docente tiene relación con la formación pedagógica y disciplinar recibida por los docentes, lo cual lleva al rechazo de la Hipótesis Ha2 y la aceptación de la hipótesis Ho2.

En relación a los hallazgos se pudo observar que el rango con mayor promedio es también el que tiene mayor número de cursos tomados, sin embargo; en la tabla 3 se aprecia de igual manera que el grupo que conforma el rango de 0 a 3 cursos tiene mejor promedio que el grupo de 16 a 19 cursos, por lo que se puede decir que no existe una relación directa con las variables comparadas.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cursos** | | |
| **Rango** | **Docentes** | **Promedio** |
| 0 - 3 | 35 | 4.15 |
| 4 - 7 | 61 | 4.22 |
| 8 - 11 | 65 | 4.14 |
| 12 - 15 | 55 | 4.23 |
| 16 - 19 | 32 | 4.08 |
| 20 - 23 | 11 | 4.29 |
| 24 - 27 | 1 | 4.57 |
| TOTAL | 260 |  |

Tabla 3. Número de cursos y promedios obtenidos por docente

Por otra parte, en los resultados obtenidos, se encontró que el grupo de docentes que tienen más experiencia laboral es el mismo que se encuentra con el promedio más bajo del resto de los rangos, en los últimos tres grupos se ve que conforme la antigüedad aumenta el promedio disminuye, aun así no se puede afirmar que la antigüedad sea la variable que influya de manera directa y única con la calificación del docente.

Los datos proporcionados por la regresión lineal y el análisis de correlación, mostraron que no existe evidencia estadística suficiente para comprobar que la calificación obtenida en la evaluación docente tiene relación con el número de cursos tomados por los docentes en el período comprendido entre el año 2010 y el año 2014. Por otro lado, tampoco es posible afirmar que la calificación tiene relación con la antigüedad (en años) que tiene el docente impartiendo clases en el Instituto Tecnológico de Tepic.

Para los fines de esta investigación, el dato de interés “coeficiente de correlación múltiple”, es igual a 0.0635. Si se toma en cuenta que la teoría indica que si los valores de r (correlación) son próximos a 0, significa que las variables no guardan relación directa entre ellas, entonces, como es el resultado es un valor muy próximo a 0, se ratifica el resultado obtenido con la regresión lineal simple: no existe evidencia estadística para afirmar que la calificación de la evaluación docente tiene relación con la antigüedad y la cantidad de cursos tomados, por lo que se rechazan las Hipótesis Ha1 y Ha2 y se aceptan las Hipótesis Ho1 y Ho2, respectivamente.

Así mismo, a manera de complemento, los resultados mostraron en que rango de calificación (promedio) cae la mayor parte de los 260 evaluados con la finalidad de conocer el estado general del desempeño de los docentes del ITT. Así, se pudo observar que el desempeño es mayoritariamente bueno, notable y excelente, ya que 236 docentes fueron evaluados en estas categorías, 19 de ellos resultaron evaluados como suficientes y únicamente 5 obtuvieron una evaluación de insuficiente.

**CONCLUSIONES**

Como conclusión general, los resultados de esta investigación no apoyaron la hipótesis de que los años de experiencia de los docentes influyen de manera significativa en su desempeño, sin embargo el indicador no es trivial y merece la atención para la profundización en este tema en estudios futuros, ya que se pudo observar que en el rango de 30 años de antigüedad en adelante, la puntuación obtenida en la evaluación tiende a decrecer, lo cual podría indicar la necesidad de estrategias diferenciadas de capacitación.

Además, los hallazgos de este estudio demostraron que la cantidad de cursos pedagógicos y disciplinares tomados por los docentes del ITT no influye significativamente en su desempeño. Sin embargo, estos resultados también mostraron que el grupo de docentes que tienen más cursos realizados obtuvieron un mayor promedio, lo cual no resulta trivial para efectos de insumo para la planeación.

En general, los resultados derivados de este estudio permitieron conocer, agrupar y analizar los datos que sirven como insumo para la planeación del Departamento de Desarrollo Académico del ITT y del departamento de recursos humanos, ya que si bien, los resultados mostraron que la relación entre los años de experiencia y la formación pedagógica y disciplinar no tienen un impacto significativo estadísticamente, existen indicios de que se deben tomar en cuenta ambas variables en la planificación de la oferta de cursos en un programa dirigido a mejorar la evaluación del desempeño docente. Cabe destacar que el análisis realizado en este estudio, no contempló la diferenciación de los cursos de tipo disciplinar y los de tipo didáctico-pedagógicos, ya que estos no son planeados para ofertarse en un orden o número determinado o equivalente.

En este sentido, es importante señalar que para que la evaluación de desempeño docente tenga un impacto real, resulta importante que los resultados sean procesados, sistematizados, analizados y distribuidos de manera oportuna y en forma diferenciada en función de los requerimientos de todos los actores involucrados; docentes, departamentos encargados de capacitación docente y autoridades educativas. De esta manera, los resultados de este estudio cobran relevancia al proveer una base de información relevante para la planeación.

**Limitaciones del Estudio**

Las limitaciones identificadas en este estudio tienen relación con diversos aspectos que podrían influenciar los resultados y su alcance, y que tienen relación con el insumo utilizado como fuente de datos de este estudio: (a) el nivel formativo de los estudiantes, (b) la percepción de los estudiantes. Lo anterior en relación a su papel como evaluadores del desempeño de los docentes.

En este sentido, los estudiantes son elementos claves en la evaluación del desempeño por su calidad de beneficiarios o afectados directos del desempeño de los docentes, además de ser quienes mejor saben lo que han aprendido en las aulas con los docentes evaluados. Por lo anterior, es importante conocer su opinión acerca de las prácticas pedagógicas de los docentes. Si bien, en general, la experiencia señala que los estudiantes en promedio evalúan de manera objetiva a los docentes, no se debe descartar que la percepción de los mismos en ocasiones es limitada por su nivel de formación. Sin embargo, no siempre resulta suficiente considerar únicamente a este actor como el referente exclusivo, la evaluación por pares académicos y la autoevaluación del propio docente, aun con el grado de subjetividad que representa, pueden ser elementos complementarios para obtener una mejor evaluación del desempeño de los docentes.

Por lo anterior, es necesario considerar otros elementos que influyen en la evaluación del desempeño de los docentes y que podrían tener influencia en sus resultados, sin embargo, esos elementos salen del dominio de esta investigación.

**Recomendaciones para Estudios futuros**

Dados los resultados de esta investigación, estos podrían servir como base para estudios futuros en la misma línea de investigación. Los resultados obtenidos en base al instrumento utilizado para la recolección de los datos podrían servir de insumo para otras investigaciones. En estudios futuros se podría considerar la separación de indicadores como es el caso de los estudios disciplinares y los estudios de pedagogía, y considerar a los docentes de tiempo completo y a los de asignatura. Así mismo, la evaluación por pares académicos y la autoevaluación del propio docente podrían ser considerados en estudios futuros para obtener una evaluación más integral del desempeño de los docentes.

**REFERENCIAS**

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2004). *Evaluación del Desempeño del Personal Académico*. *Análisis y Propuesta de Metodología Básica*. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. México.

Benedito, V. (1998). *Hacia un modelo de formación inicial del profesorado universitario.* En AAVV *La formación del profesorado, evaluación y calidad.* Las Palmas de Gran Canaria: Servicio de Publicaciones de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria. *51-72.*

Camargo, A. M., Calvo, M. G., Franco, A. M., Vergara, A. M., Londoño, S., Zapata, J. F. & Garavito, P. C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente.

Educación y Educadores,*(7),* 79-112. Recuperado de http://www.redalyc.org/ articulo.oa?id=83400708

CINDA. (2007. Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria. Recuperado el 25 de abril de 2007, de: http://www.cinda.cl/download/libros/ EVALUACI%C3%93N%20DEL%20DESEMPE %C3%91O%20DOCEN.pdf

Del Valle, M. M. (2012) Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior [Tesis de maestría]. Recuperado el 24 de abril de 2015, de: http://rectoria.udo.edu.ve/crediudo/i

mages/stories/2012/trabajosdeinvest/tesis.pdf

Díaz Barriga, F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* (2ª. ed.). México, D.F., McGraw-Hill.

Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y desarrollo docente de los profesores universitarios. Universitat Autónoma de Barcelona, publicación electrónica. (vol. 33). Recuperado el 2 de mayo de 2007, de http://dialnet.unirioja.es/ servlet/articulo? código=989388

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. Ed.). México, D. F.: McGraw-Hill

Mena, C. P. (2013). Evaluación del desempeño profesional de docentes de matemática. Paper presentado en el Ier Congreso de Educación Matemática de América Central y del Caribe. Santo Domingo, Rep. Dominicana.

Prensky. M. (2001) From On the Horizon (MCB University Press, Vol. 9 No. 5, October consultada de: http://psiytecnologia.files. wordpress.com/ 2010/02/prensky-nativos-digitales-inmigrantes-digital-traduccion.pdf

Mota, E. F. (2002). Diseño de una situación de evaluación al desempeño docente. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Guadalajara

Ramírez, V. M., Herrán, A. de la (2012). La madurez personal en el desarrollo profesional del docente. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación,* 10(3), 25-44. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55124665003

Reyes, O. (2006). Estándares de desempeño docente Universidad Católica Silva Henríquez. Recuperado el 24 de abril de 2015, de: http://www.oei.es/docentes/ articulos/estandares\_desempeno\_docente\_reyes.pdf

Robbins, S. P. & DeCenzo, D. A. (2008). *Supervisión*. Editorial Pearson Prentice Hall. Quinta Ed. México.

Torres, H. M. (2005). La identidad profesional docente del profesor de la educación básica en México, [publicación electrónica]. Recuperado el 11 de febrero de 2008, de http://www.crefal.edu.mx/bibliotecadigital/CEDEAL/acervo\_digital/coleccion\_crefal/cuadernos\_estancias/moises\_torres\_herrera/capitulo\_1.pdf

Valdés, V. H.(2000), Evaluación del desempeño docente, Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. Recuperado el 8 de enero de 2008, de http://www.oei.es/de/rifad01.htm

Villalpando, C. J. (s.f.). *Hacia la práctica tutorial: Logro de la madurez docente.* Recuperado el 28 de diciembre de 2007, de http://www.te.ipn.mx/ 1erencuentrotutoria/ archivos/1C10.doc

Villar, A. L. (2004). *Programa para la mejora de la docencia universitaria*. Madrid, España. Pearson- Prentice-Hall