



Revista de Desarrollo Sustentable,
Negocios, Emprendimiento y Educación

Año 2 Número 3

Enero 2020

LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DOCENTES COMO FACTOR DE CALIDAD EDUCATIVA: CASO UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

M.A.E. Ma. Teresa Aguilera Ortega

aguileratere@hotmail.com

Universidad Autónoma del Estado de México

Dra. en A. Rocío Palma López

rpalmal@uaemex.mx

Universidad Autónoma del Estado de México

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Teresa Aguilera Ortega y Rocío Palma López (2020): "La certificación de competencias docentes como factor de calidad educativa: caso Universidad Autónoma del Estado de México", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 3 (enero 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/03/calidad-educativa-mexico.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilcoDS03calidad-educativa-mexico>

RESUMEN

En la presente investigación partimos de la hipótesis de que en el ámbito educativo una certificación en la Norma Internacional ISO 9001:2015, permite aportar mejora continua en diferentes procesos administrativos que debe cumplir el docente por lo que partimos de hacer un estudio buscando que procesos se pueden replicar en la universidad y cómo es que lo hacen actualmente se realizó un análisis, síntesis de la necesidad de desarrollar una propuesta de mejora con la finalidad de tener calidad educativa en la Universidad Pública en el Estado de México.

En la actualidad, las prioridades sociales en la educación conllevan a buscar la mejora en los sistemas de calidad. Esta calidad no sólo asociada con características ya identificadas propias de un servicio o producto si no con valores, prácticas y prioridades que sean congruentes con la vida humana.

Con este estudio buscamos mecanismos, modelos que permitan mejorar la educación con calidad como pilar fundamental para el desarrollo social buscamos alcanzar un índice de calidad alto y que esto se refleje en la sociedad de un país con su estilo de vida y las oportunidades a las que conlleven.

Palabras claves: calidad, competencia educativa, calidad educativa, educación superior

Summary

In the present investigation we start from the hypothesis that in the educational field a certification in the International Standard ISO 9001: 2015, allows to bring continuous improvement in different administrative processes that the teacher must fulfill, so we start from doing a study looking for which processes they can replicate in the university and how they do it at the moment an analysis was made, synthesis of the need to develop a proposal of improvement with the purpose of having educational quality in the Public University in the State of Mexico.

Currently, social priorities in education lead to seek improvement in quality systems. This quality not only associated with already identified characteristics of a service or product but with values, practices and priorities that are consistent with human life.

With this study we look for mechanisms, models that allow improving education with quality as a fundamental pillar for social development, we seek to achieve a high quality index and that this is reflected in the society of a country with its lifestyle and the opportunities to which carry

Keywords: quality, educational competence, educational quality, higher education

Resumo

Na presente investigação partimos da hipótese de que no campo educacional uma certificação na Norma Internacional ISO 9001: 2015, permite trazer melhoria contínua nos diferentes processos administrativos que o professor deve cumprir, por isso partimos de fazer um estudo procurando quais processos eles podem replicar na universidade e como eles fazem no momento em que uma

análise foi feita, síntese da necessidade de desenvolver uma proposta de melhoria com a finalidade de ter qualidade educacional na Universidade Pública do Estado do México.

Atualmente, as prioridades sociais na educação levam a buscar melhorias nos sistemas de qualidade. Esta qualidade não está associada apenas às características já identificadas de um serviço ou produto, mas a valores, práticas e prioridades que são consistentes com a vida humana.

Com este estudo buscamos mecanismos, modelos que permitam melhorar a educação com qualidade como pilar fundamental para o desenvolvimento social, buscamos atingir um índice de alta qualidade e isso se reflete na sociedade de um país com seu estilo de vida e as oportunidades a que transportar

Palavras-chave: qualidade, competência educacional, qualidade educacional, ensino superior

INTRODUCCIÓN

El interés por abordar esta temática de estudio, principalmente es la necesidad de mejorar la competitividad de los egresados de la universidad mediante el estudio de las competencias que un docente debe tener para aportar calidad educativa y en su caso generar programas de capacitación en esas áreas de oportunidad con la finalidad de una mejora continua. Derivado a que el docente universitario ejerce influencia en la calidad del trabajo y la orientación de los aprendizajes de los estudiantes. En ellos recaen actitudes y aptitudes, del éxito de las políticas educativas, estrategias, planes, programas y otros elementos más. Darling-Hammond (2000) afirma que las instituciones ejercen una pequeña influencia en el rendimiento de los estudiantes, pero gran parte de esa diferencia sustancial es atribuida a sus docentes. Ellos son los encargados de absorber y generar una visión del mundo que les rodea.

De acuerdo a Chiavenato (2002) menciona que la evaluación del desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas; en consecuencia, se debe tener en cuenta las siguientes líneas básicas:

- La evaluación debe abarcar no sólo el desempeño en el cargo ocupado, sino también, el alcance de las metas y los objetivos. Desempeño y objetivos deben ser temas inseparables de la evaluación del desempeño.
- La evaluación debe hacer énfasis en el individuo que ocupa el cargo y no en la impresión respecto a los hábitos personales observados en el trabajo. La evaluación se debe concentrar en el análisis objetivo del desempeño y no en la apreciación subjetiva de hábitos personales. Empeño y desempeño son cosas distintas.

- La evaluación debe ser aceptada por ambas partes: evaluador y evaluado. Ambos deben estar de acuerdo en que la evaluación debe traer algún beneficio para la organización y para el empleado.
- La evaluación del desempeño se debe utilizar para mejorar la productividad del individuo en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia y eficiencia.

MARCO TEÓRICO /CONCEPTUAL

CONCEPTUALIZANDO EL TÉRMINO DE COMPETENCIA

Etimológicamente competencia proviene del latín “competentia” competens, entis,



Figura 1.- Diferentes conceptos de competencias según la real Academia Española. Elaboración propia

Fernández (2006) sostiene que a partir del siglo XV competencia significa pertenecer o incumbir, corresponder a y se originan el sustantivo competencia del objetivo competente que quiere decir apto o adecuado.

APARICIÓN Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA

FILOSOFÍA GRIEGA

Competencia instrumental (resolución de problemas)

- La interrogación de la realidad ocupa un papel central al concebirse como apoyo para la resolución de problemas con sentido para las personas. Competencia interpersonal (capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar)
- Establece relaciones y conexiones éntrelos diferentes temas y problemas, trascendiendo la mera casualidad (articulación de los saberes de distintas disciplinas). Competencia sistémica (capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica)
- Aristóteles (1999) plantea una continua relación entre el saber y el proceso de desempeño, como puede apreciarse en la Metafísica, en la cuales argumenta que todos los hombres tienen las mismas facultades (capacidades para el conocimiento) y lo que los hace diferentes es el uso que le dan a dichas facultades, así como que las personas poseen por naturaleza el deseo de saber, el cual irrumpe por el placer y su utilidad.

Competencia sistémica (capacidad de aprender)

De acuerdo con LeBoterf(2001, pp.123-127), podemos distinguir tres niveles básicos de adquisición de competencias, en cada uno de los cuales se identifican los cuatro componentes:

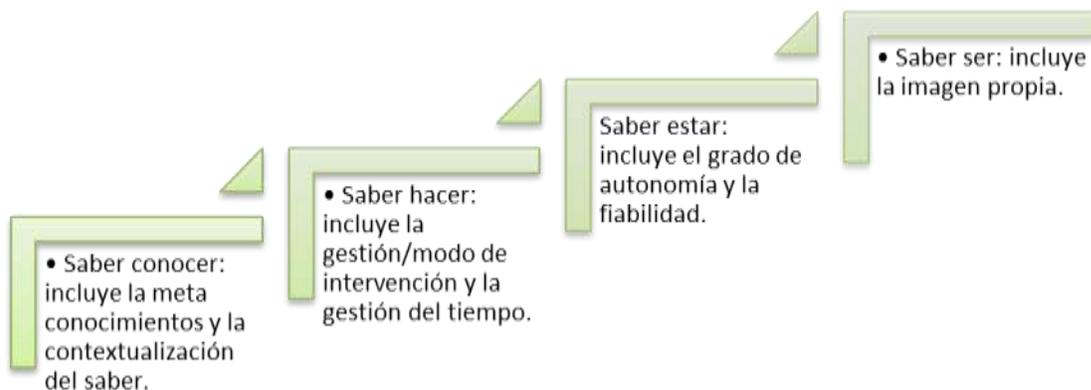


Figura 2.- Los cuatro componentes de la competencia, elaboración propia

La combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades o destrezas son los objetivos y contenido del trabajo a realizar y se expresa en el Saber, el Saber Hacer y el Saber Ser.

En este mismo orden de ideas en torno a la temática, Vargas (1997), destaca en sus prescripciones que hablar de competencia laboral, es identificar el conjunto de aspectos formado por la intersección de los conocimientos, la comprensión y las habilidades, dividiendo en tres grupos las competencias, las básicas, las genéricas y las específicas:

Las **básicas**, se orientan a habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral y matemáticas.

Las **genéricas** están dadas por desempeño en diferentes sectores o actividades, por lo general en relación con el manejo de equipos.

Por último las **específicas** se refieren a las ocupaciones concretas y no transferibles fácilmente.

Un elemento relevante es la certificación de las competencias, la cual implica el reconocimiento de la competencia demostrada por el trabajador independientemente de la forma como la haya adquirido. Es un proceso de constatación de evidencias de desempeño y del conocimiento y comprensión que una persona demuestra en relación con una función laboral definida (usualmente en un perfil o en una norma de competencia).

La certificación de competencias es una ventaja para el trabajador al reconocerle competencias adquiridas aún durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades laborales a lo que haya sido su vida académica. Los modelos más desarrollados del enfoque de competencias apuntan a darle a la certificación el mismo valor de los títulos educativos, destruyendo el concepto de educación de primera y educación de segunda categorías. La certificación de competencias, implica la evaluación previa, que debe realizarse usualmente en función de los requerimientos de la norma de competencia.

La evaluación debe asegurar la transparencia, ser confiable, válida y consistente. Sirve de diagnóstico, pues se compara el desempeño del trabajador con lo establecido por el estándar

En la actualidad, la integración de las competencias y el desarrollo de un modelo de enseñanza centrado en el estudiante son desafíos que alcanzan la dimensión del cambio conceptual (Berdrow y Evers, 2009, Crebert 2002, Diaz Barriga, Goodfellow, 2004), En el sentido de que las competencias no sólo requieren un cambio metodológico, si no también gestionar profundos procesos de cambio conceptual sobre la misión de la universidad, el modo de formar a los futuros profesionales y su finalidad en la sociedad.

COMPETENCIAS DOCENTES

Según un estudio bibliométrico realizado por García C. (1998), los aspectos que tienen mayor incidencia en la calidad educativa son: la organización escolar, la evaluación, el currículo y el profesorado. Estos factores cruzados con variables de contexto, proceso o producto dan como resultado la tabla que se muestra a continuación.

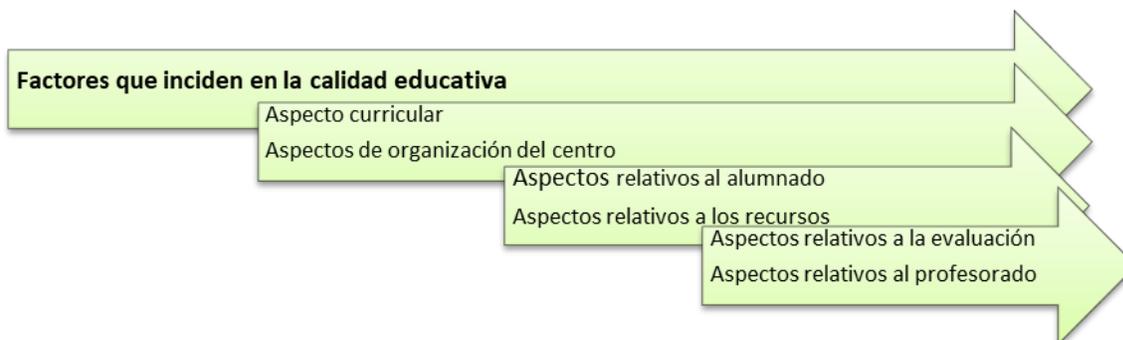


Figura 3.- Factores que inciden en la calidad educativa, elaboración propia, realizada a partir de la aportación de (Cano García, 1998: 87)

El objetivo fundamental de la universidad pública es establecer mecanismos que permitan la generación de una educación de calidad, que permee en sociedades con habitantes de calidad, por esta razón en busca de factores que permitan acercarnos a nuestro objetivo estamos de acuerdo con Lapotin y Haessig (1998) que destacan que la participación de los profesores, es esencial en el proceso de evaluación institucional. Es necesario demostrar a éstos la importancia de la evaluación y como ellos pueden ser parte de la instrucción y de la significación de su rol, como gestores de las acciones educativas. Desde esta perspectiva, una parte importante de la calidad en las instituciones de educación superior descansan las actividades docentes.

Greenwald, Hedges y Laine (1996) apuntan que “los profesores, después de los estudiantes, constituyen el elemento más importante en el sistema educativo”. Estas figuras en la educación son el eje sustantivo y razón de ser de la universidad pública, basada en la institución, objetivos, contenidos, normas, actividades, etc.

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del desempeño docente genera mejora continua de las competencias y de los Resultados del esfuerzo profesional e institucional

Respecto a los agentes de evaluación consideradas fuentes de evaluación, son: administradores, expertos, exalumnos, clima de clase, materiales, productividad investigadora, informes, notas y matriculados y un factor que es de suma importancia porque es la finalidad de la universidad es el el rendimiento académico de los alumnos.

Escudero (1991) reseña algunos de los procedimientos para obtener la información que podrían ser: la observación directa, la observación en video, registro de resultados académicos, pruebas de rendimiento, pruebas de competencia (también a profesores), test de todo tipo, escalas diversas, comentarios escritos, entrevistas (individuales y grupales), debates (grupos de discusión). No obstante, Tejedor (1991) en un estudio sobre la evaluación en las universidades españolas, indica que el foco más generalizado de estas evaluaciones ha sido la actuación docente del profesor, tomando como método los cuestionarios de opinión de estudiantes.

Fuentes de evaluación docente

Tipo de evaluación	Cualidades	Defectos	Condiciones para su uso	Tipo de evidencia	Propósito
Por parte de los estudiantes mediante un cuestionario estructurado	Requiere un esfuerzo mínimo. Feedback para el profesor. Alta correlación con otros tipos de evaluación. Observan al profesor cada día. Alta fiabilidad	Puede ser afectada por otros factores externos al profesor. Los estudiantes tienden a ser generosos en sus evaluaciones	Se precisa el anonimato de los estudiantes. El Profesor debe aceptar el feedback de sus estudiantes. Los instrumentos deben ser cuidadosamente desarrollados	Percepción del estudiante de lo que ha aprendido y como ha cambiado. Percepción del estudiantes de lo que le gusta y disgusta de su profesor	Mejora del profesorado. Reconocimiento de méritos. Toma de decisiones de la Administración

Rendimiento de los estudiantes	Asunción por parte de los alumnos de los objetivos del curso	Existen factores que pueden afectar la actuación de los estudiantes: capacidad intelectual, background	Uso de pruebas fiables y válidas	Resultados estandarizados de los tests. Medidas de actitudes	Mejora del Aprendizaje de los estudiantes. Reconocimiento de los méritos del profesor
Observación en clase. Uso de instrumentos estandarizados para describir la actuación del profesor	Provee información fiable y cuantificable	Alto costo y gran consumo de tiempo. Se focaliza en el proceso más que en el producto	Necesita de Observadores entrenados y varias observaciones. Categorización de las observaciones. Procesos estandarizados de recogida y análisis de la información	Información cuantificada acerca de la conducta del profesor y los alumnos.	Mejora del profesor
Evaluación por colegas. A través de observación en clase, feedback de los estudiantes, etc.	Familiarizado con los objetivos, prioridades, valores y problemas de los profesores	Sesgo debido a las relaciones personales con el evaluador. Pueden sufrir las relaciones entre el staff	Requiere un alto grado de ética profesional y objetividad. Requiere capacidad de observación y análisis. Se precisa de tiempo	Comentario, comparaciones y sugerencias acerca del método, contenido y trato con los estudiantes	Mejora del profesor y reconocimiento de méritos.

Cuadro1. Elaboración propia a partir de la evaluación docente según varios autores

La UAEM está integrada por 48 espacios académicos: 9 planteles de la Escuela Preparatoria (PEP), 21 facultades, 10 centros universitarios (CU UAEM), la Extensión Académica Tejupilco, 5 unidades académicas profesionales (UAP) y 2 institutos de investigación. Aprovechando los beneficios que brindan las Tic, la universidad impulsa la educación a distancia; los recursos tecnológicos posibilitan el acceso a los estudios del nivel medio superior y superior. En esta modalidad se atiende a 1 181 alumnos —265 de bachillerato, 790 de estudios profesionales y 126 de estudios avanzados

La Universidad Autónoma del Estado de México cuenta con una población de

Tabla

	Población
Profesores	6837
Alumnos	69814
Programas de Estudios de Calidad	122
Espacios Universitarios	133
Procesos Certificados (Sistema de Gestión de Calidad)	106 hasta 2018

Cuadro 2.- Elaboración propia con información del primer informe del rector UAEMEX

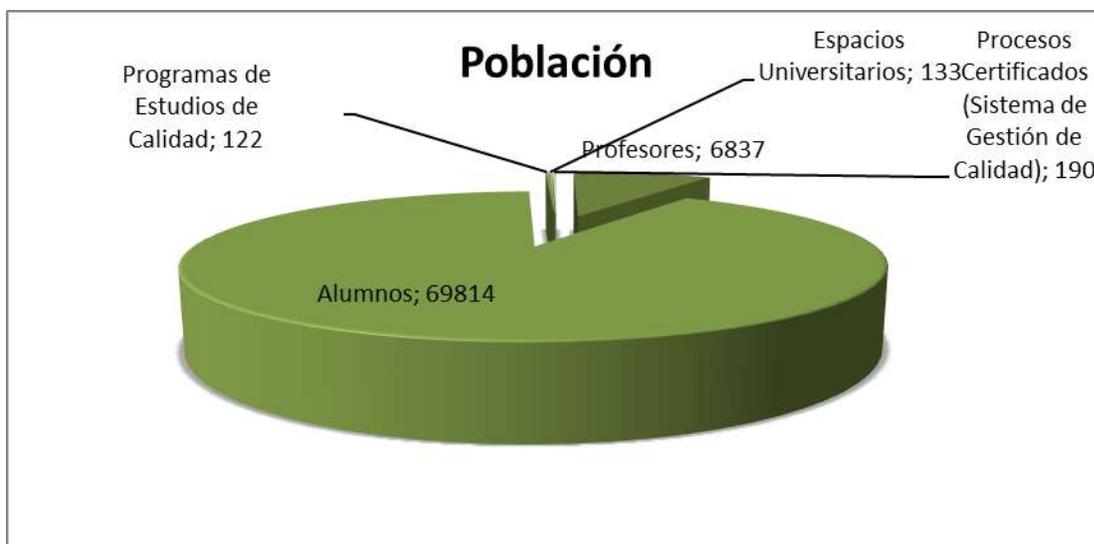


Figura 3.- Grafica de la población de alumnos elaboración propia

Se cuenta con una evaluación cada semestre de los profesores

Evaluaciones Globales en la UAEM los últimos 3 semestres.

	2017a	2017b	2018a
Número total de profesores evaluados	6513	6821	6893
Número total de alumnos que evaluaron	49016	54893	54550
Puntaje global más alto	10.00	10.00	10.00
Puntaje global mínimo	0.51	0.20	0.45
Puntaje global promedio	8.80	8.88	8.91

Cuadro 4. Elaboración propia con información global de la apreciación estudiantil

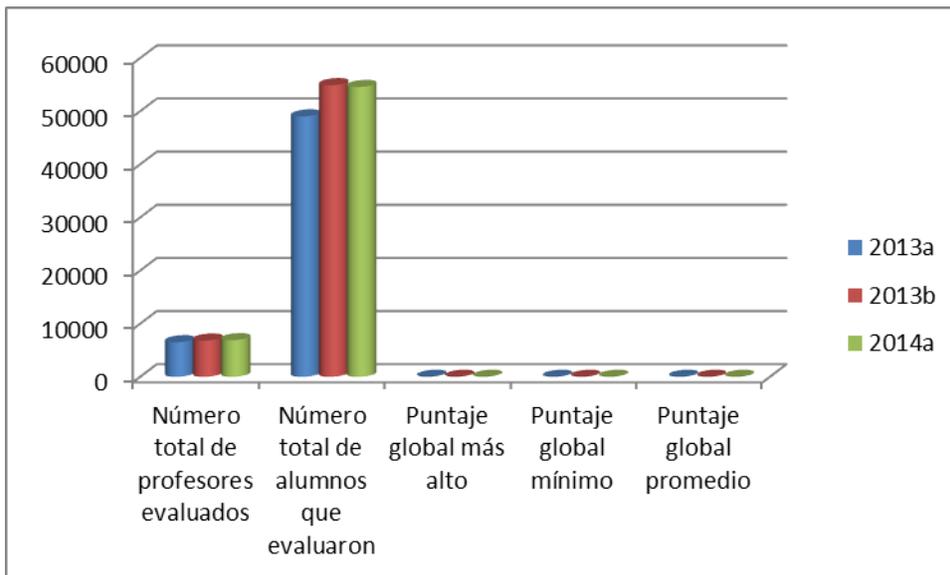


Figura 4.- Grafica de evaluaciones a docentes

METODOLOGÍA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación es parte fundamental del desarrollo de cualquier país. Los jóvenes que ahora se encuentran en la universidad dentro de unos años constituirán la fuerza laboral que sostendrá la economía de todo México.

México es el tercer país dentro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con mayor número de jóvenes que no estudian ni trabajan (superado sólo por Turquía e Israel). En el reporte de 2011 la organización señaló que son 7 millones 248 mil 400 los mexicanos en esta situación. Las mujeres en nuestro país son quienes más alimentan esa estadística, pues tienen tres veces más posibilidades de estar dentro de ese grupo.

Si se quieren alumnos de calidad, debemos contar con docentes de calidad, que tengan las competencias para educar en el ámbito que se desarrollan.

HIPÓTESIS

Hipótesis 0

A mayor competencia docente mayor calidad en la educación superior

Hipótesis 1

La excelencia y calidad en la educación depende de las competencias docentes

OBJETIVO

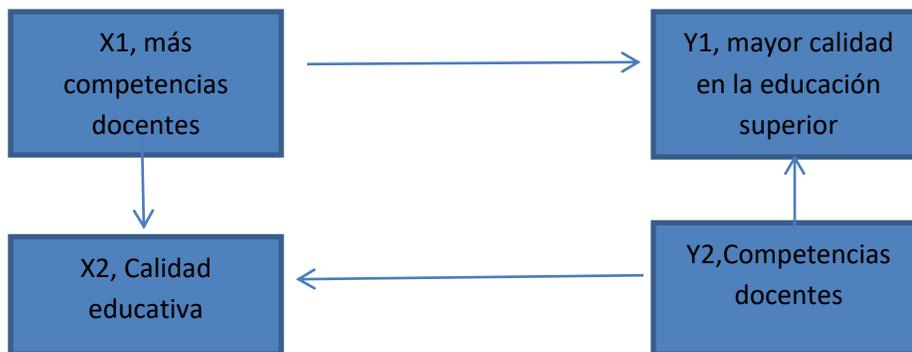
Proponer una estrategia para contar con la calidad y excelencia educativa en la UAEM, a través del análisis de competencias docentes.

Variables

Variable independiente: Competencia

Variable dependiente: Calidad

Relación de variables



Metodología:

La investigación tuvo un carácter descriptivo se buscó identificar las competencias y estrategias de los docentes de la Universidad Autónoma del Estado de México. Se utilizó una forma de trabajo mixta; para la primera fase se recurrió a una encuesta en que se solicitaba la opinión sobre 127 aspectos. Posteriormente se entrevistaron a docentes y expertos para profundizar en conceptos y clarificar aspectos cuantitativos.

La investigación se desarrolla en las siguientes fases:

Se realizó una exploración inicial: se realizaron unas entrevistas iniciales, sin preguntas definidas, con el objetivo de realizar una inmersión sobre el tema de estudio, la metodología que se deseaba utilizar y las preguntas que se pensaban concretar para el cuestionario y las entrevistas.

Construcción de cuestionario: se elaboró un cuestionario para evaluar a los docentes derivada de su evaluación semestral sometiendo a prueba dicho instrumento

Recopilación de datos: Para la recopilación de información se aplicó el instrumento a 378 estudiantes de los diferentes espacios universitarios de acuerdo a la muestra determinada.

Entrevistas: Se pensó en aspectos relevantes que permitieran revisar los resultados de las evaluaciones docentes por lo que elaboraron preguntas que permitiera profundizar en el significado de algunas cuestiones y se aplicó a los estudiantes seleccionados.

Procesamiento de datos: Se procesó la información cuantitativa en bases de datos de excel.

Análisis e integración de datos: El resultado del análisis de los datos cuantitativos se conformó con los resultados de la información analiza por apartado, por reactivo lo cual nos permite dar una propuesta para alcanzar la competitividad y calidad educativa que nos planteamos como objetivo.

Definición de variables

VARIABLE	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIONES OPERACIONALES
Evaluación a los docentes por los alumnos	Percepción de los alumnos acerca de la práctica docente.	Reporte de los cuestionarios de evaluación* del desempeño docente aplicado a los alumnos.
Evaluación de competencias del docente universitario	La evaluación docente que obtiene en la práctica docente, puede ser por medio de una evaluación de competencia.	Se evalúa por medio de una Guía de Observación que estable un estándar de competencia en impartición de cursos
Mejorar la calidad del desempeño docente mediante la retroalimentación	Actividad sistemática de información de los resultados de la evaluación del desempeño docente para mejorar la calidad y niveles de satisfacción.	Revisión del reporte de resultados individual de la evaluación docente por alumnos durante el semestre escolar.
Mejorar la calidad educativa	Proporcionar información útil para el seguimiento y evaluación de programas educativos, que permita identificar las áreas de oportunidad para mejorar la calidad educativa de la Universidad.	Revisión de apreciación estudiantil con el reporte de resultados general e individual de la evaluación docente por alumnos.

Y por último las conclusiones y propuesta: en esta parte del trabajo se presentan los resultados obtenidos permitiéndonos hacer una reflexión sobre la práctica docente, considerando la referenciación de autores y la reflexión sobre la práctica del investigador con el objetivo de concretar una propuesta metodológica y organizativa sobre formación continuada de docentes.

Operacionalización de variables para medir la competencia y la calidad a través de que parámetros específicos.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Se toma una muestra de 378 con un nivel de confianza de 95% de una población 6893 que se calcula con la siguiente formula

$$e = \pm K \cdot \sqrt{\frac{N-n}{N} \cdot \frac{\sigma^2}{n}}$$

El instrumento de evaluación del alumnado al docente está compuesto por :

Planeación Didáctica	Conocimiento de la disciplina	Atención al Alumno	Preparación Didáctica	Evaluación del alumno
----------------------	-------------------------------	--------------------	-----------------------	-----------------------

Mateo, Escudero, de Miguel, Ginés y Rodríguez (1996), agrupan los contenidos evaluables de la función docente en tres grandes áreas: docencia, profesionalidad y servicios a la comunidad. En opinión de Tejedor (1996), el modelo global de evaluación del profesorado tendrá que estar relacionado con las siguientes fuentes de información:

- Evaluación de la actividad instructiva: opinión de los alumnos, auto informe del profesor.
 - Evaluación de la actividad investigadora.
 - Evaluación de la actividad departamental.
 - Evaluación complementaria de la actividad relacionada con la prestación de servicios a la comunidad.
 - Evaluación de las condiciones de trabajo del profesor.
- En este sentido se evalúan las siguientes dimensiones

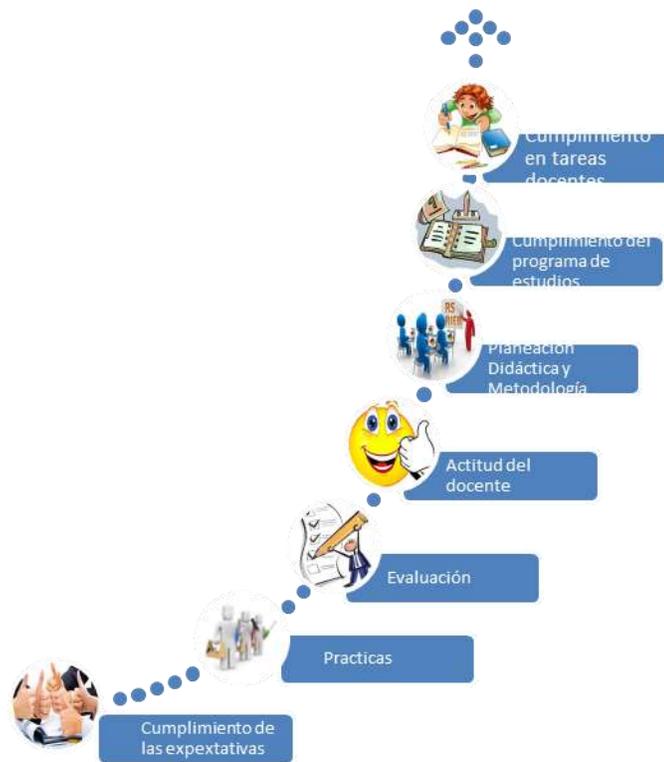


Figura 5.- Elaboración propia a partir de la identificación de dimensiones que midan la calidad educativa

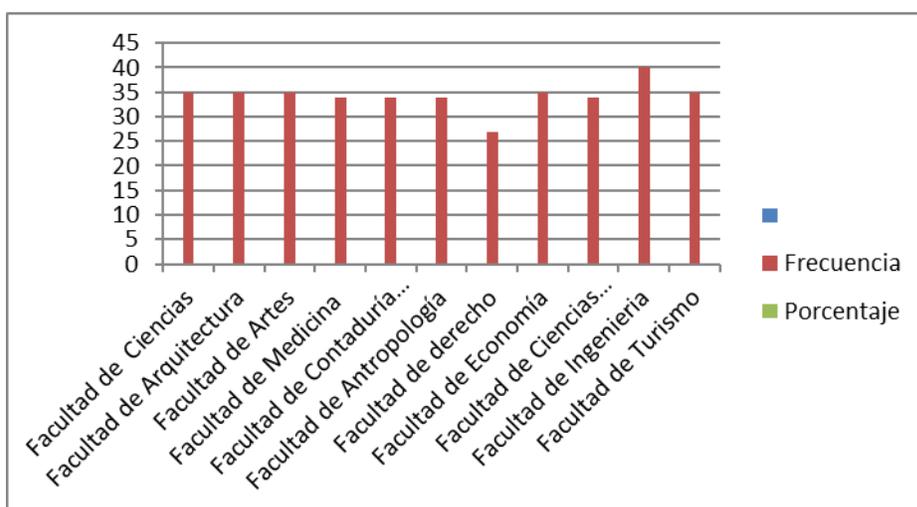
Se elaboró un cuestionario que fue aplicado a alumnos de diferentes organismos de la Universidad, con la finalidad de valorar la adecuación de cada uno de los ítems reflejados en él, como elemento importante para la evaluación de la docencia del profesorado. Se eligieron alumnos

de últimos cursos porque tienen la madurez y conocimiento suficiente de la situación universitaria al estar finalizando su carrera y fue cubierto de manera voluntaria con una muestra de 378

Distribución de los cuestionarios

Facultad/Organismo Académico	Frecuencia	Porcentaje
Facultad de Ciencias	35	9.26%
Facultad de Arquitectura	35	9.26%
Facultad de Artes	35	9.26%
Facultad de Medicina	34	8.99%
Facultad de Contaduría y Administración	34	8.99%
Facultad de Antropología	34	8.99%
Facultad de derecho	27	7.14%
Facultad de Economía	35	9.26%
Facultad de Ciencias Politicas	34	8.99%
Facultad de Ingenieria	40	10.58%
	35	9.26%
	378	100.00%

Cuadro 5.- Elaboración propia a partir de la población muestra



Cuadro 6: Distribución de los ítems por dimensión de evaluación de la docencia universitaria.

ÍTEMS

Cumplimiento en tareas docentes

- 1.- Asiste normalmente a clase
- 2.- Cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clase.
- 3.- Es accesible en el horario de tutorías.

Cumplimiento del programa de estudios

- 4.- Da a conocer el programa (objetivos, contenidos, metodología, evaluación, ...), extensión, desarrollo, ..., a principio de curso.
- 5.- Lo explicado en clase responde al programa de la asignatura.

Planeación Didáctica y Metodología

- 6.- Planea adecuadamente la clase
- 7.- Explica con claridad los conceptos implicados en cada tema.
- 8.- En sus explicaciones se ajusta bien al nivel de conocimiento de los estudiantes.
- 9.- Las clases están planeadas, organizadas y estructuradas.
- 10.- Es ordenado y da explicaciones de forma clara.
- 11.- Se preocupa de los problemas de aprendizaje de sus alumnos/as.
- 12.- Motiva para que exista participación crítica y activa en el desarrollo de la clase.
- 13.- Incita a reflexionar en las implicaciones o aplicaciones prácticas de lo tratado en clase.
- 14.- La comunicación es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.
- 15.- Los alumnos son motivados/as e interesados/as por la materia.
- 16.- La asistencia a clase es una fundamental para la comprensión de la asignatura.
- 17.- Los materiales recomendados (bibliografía, documentación, etc.) me sirvieron de ayuda y son fácilmente accesibles.
- 18.- Los materiales de estudio (textos, apuntes, etc...) son adecuados.
- 19.- Utiliza con frecuencia ejemplos, esquemas o gráficos, ..., para apoyar las explicaciones.
- 20.- Fomenta el uso de recursos (bibliográficos o de otro tipo) adicionales a los utilizados en la clase y me resultan útiles.
- 21.- Realiza suficientes seminarios (lecturas, charlas, debates, ...) relacionados con la asignatura.

Actitud del docente

- 22.- Es respetuoso/a con los estudiantes.
- 23.- Es accesible y está dispuesto/a apoyar a los alumnos.

Evaluación

- 24.- Conozco los criterios y procedimientos de evaluación en esta materia.
- 25.- En esta asignatura tenemos claro lo que se nos va a exigir
- 26.- Los criterios y procedimientos de evaluación me parecen adecuados y justos.
- 27.- Los exámenes están pensados para verificar fundamentalmente el grado de comprensión de los temas.
- 28.- Explica la calificación y es capaz de revisarla si considera que puede haber error.
- 29.- El estudiante tiene posibilidad de conocer y corregir los criterios de corrección del examen.
- 30.- El nivel exigido en la evaluación se corresponde con el que se imparte en clase.
- 31.- Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido.
- 32.- La calificación final representa el trabajo realizado a lo largo de todo el curso (trabajos, intervenciones en clase, exámenes, ...).

Prácticas

- 33.- Realizan proyecto que integre la practica con la teoría
- 34.- Imparte suficientes clases prácticas
- 35.- Realiza suficientes prácticas de campo en relación con la asignatura.
- 36.- La práctica es acorde a la asignatura y los objetivos que persigue

Cumplimiento de las expectativas

- 38.- Considero que he aprendido bastante en esta asignatura.
-

Se consideró la siguiente escala para la evaluación del instrumento

1(totalmente desacuerdo)

2(En desacuerdo)

3(Más o menos de acuerdo)

4(de acuerdo)

5(Totalmente de acuerdo)

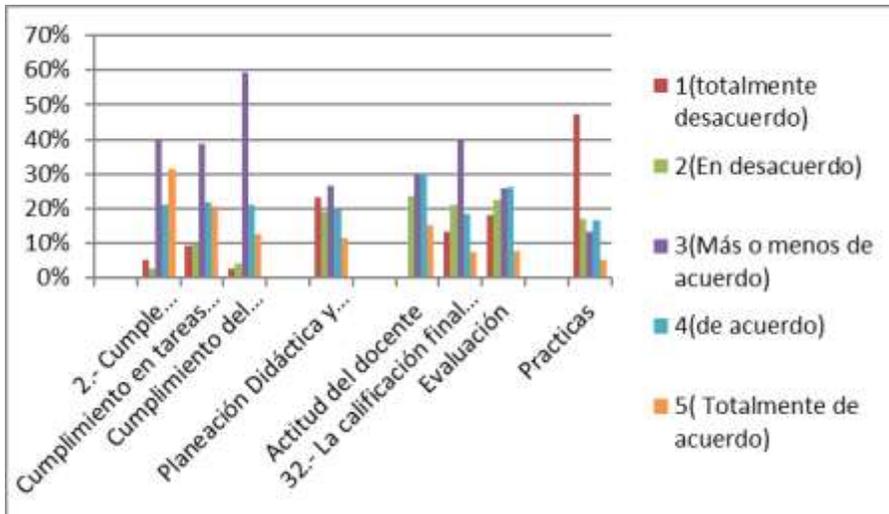
Análisis de resultados, propuesta y conclusiones.

Una vez aplicado el instrumento a la muestra de 378 alumnos de diferentes espacios académicos dentro de la UAEMEX se detectó lo siguiente

Reactivo	1(totalmente desacuerdo)	2(En desacuerdo)	3(Más o menos de acuerdo)	4(de acuerdo)	5(Totalmente de acuerdo)
Cumplimiento en tareas docentes	9%	10%	39%	22%	21%
Cumplimiento del programa de estudios	3%	4%	60%	21%	13%
Actitud del docente	0%	24%	30%	30%	15%
Evaluación	18%	22%	26%	26%	8%
Practicas	47%	17%	13%	17%	5%

Gráfica por apartado del instrumento en donde se evalúa lo siguiente

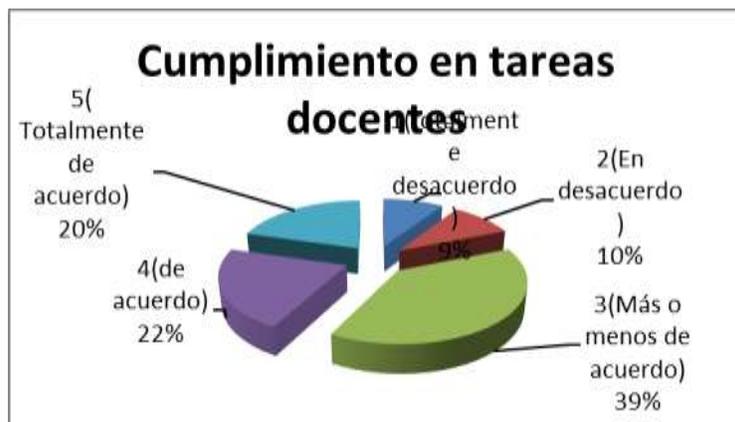
Cumplimiento en tareas docentes
Cumplimiento del programa de estudios
Actitud del docente
Evaluación
Practicas



Se puede observar que el apartado de prácticas ocupa el primer lugar el 1 totalmente desacuerdo, es decir que los alumnos perciben pocas prácticas en su unidad de aprendizaje. Los apartados de cumplimiento de tareas docente y cumplimiento son evaluados con un porcentaje alto con la evaluación de más o menos de acuerdo es decir se percibe un área de oportunidad.

La actitud docente y la evaluación permanecen en una media como se muestra en el gráfico

1.- En el cumplimiento en tareas docentes en donde se evaluó si el profesor asiste normalmente a clase, si cumple adecuadamente es decir comienza y termina en el horario clase y podemos observar el siguiente gráfico que 39% está más o menos de acuerdo que esto se realiza.



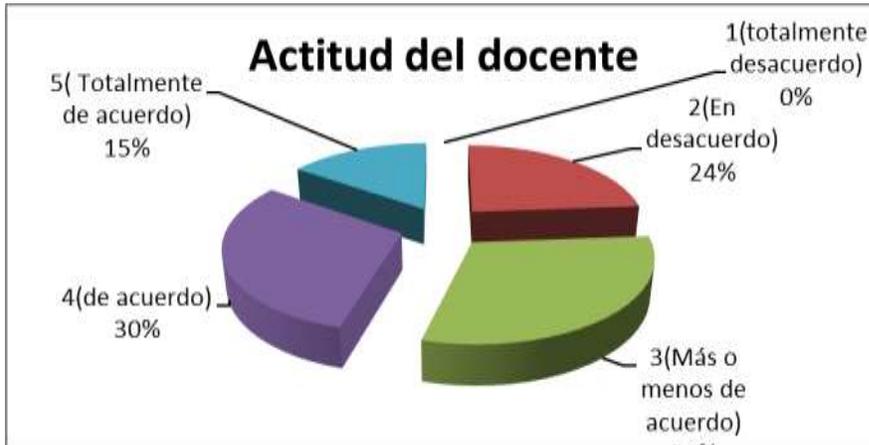
2.- Cumplimiento del programa de estudios evaluando si el docente da conocer el programa (objetivos, contenidos, metodología, evaluación, ...), extensión, desarrollo, ..., a principio de curso, explicado en clase responde al programa de la asignatura



3.- Planeación didáctica. Este indicador es sustancial para la evaluación del docente y contribuye fundamentalmente a la calidad que el docente otorga a los estudiantes y se evalúan la planeación de la clase.



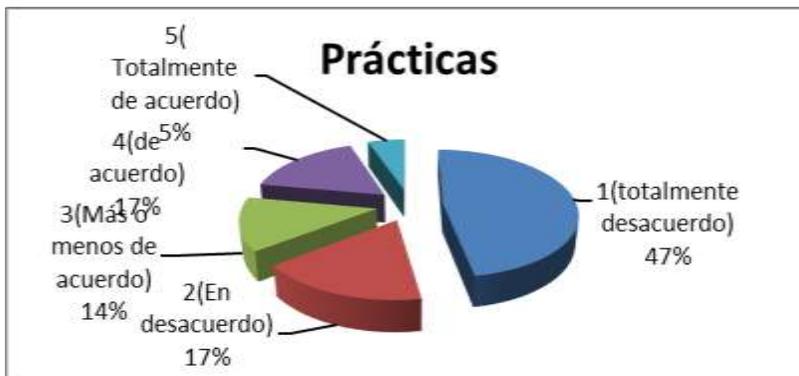
4.- Actitud docente.- En este indicador se evalúa si el profesor es respetuoso/a con los estudiantes, o si es accesible y está dispuesto ayudar.



5.- Evaluación.- en este punto se evalúa la calificación final representa el trabajo realizado a lo largo de todo el curso (trabajos, intervenciones en clase, exámenes, ...).



6.- Prácticas.- evaluando si se realizan proyectos que integren la práctica con la teoría y si se realizan suficientes prácticas



7.- Cumplimiento del Objetivo en donde se evalúa si se cumplió el objetivo de la materia.



Estos factores contribuyen a medir las competencias básicas que debe tener un docente para impartir alguna unidad de aprendizaje. Por eso suponemos que a mayor competencia docente mayor calidad en la educación superior así como que la excelencia y calidad en la educación depende de las competencias docentes.

Conclusiones

Una vez analizada la información me permito proponer algunas estrategias para mejorar la calidad educativa en la universidad, debido a que los docentes actualmente no realizan ninguna planeación didáctica, como lo podemos observar en las estadísticas anteriores, una metodología que podría solventar esta situación principalmente se enfoca en la capacitación bajo un estándar de competencia, en donde podemos identificar elementos básicos para la impartición de un curso presencial.

Este trabajo de investigación nos permite conocer algunos factores de desempeño docente y percibimos que no se realiza una gestión administrativa adecuado para preparar un curso y ejecutarlo por lo que se propone se inicie el curso con una planeación previa y durante las sesiones así como al final del curso además de contemplar actividades complementarias de formación como la vinculación en una empresa para ejecutar prácticas, el docente debe lograr una capacitación integral; se propone considerar factores de desempeño docente necesarios para llevar a cabo prácticas de formación esenciales para el trabajo con talleres así como la aplicación teórica en la práctica, se considerara por lo tanto evaluaciones teóricas, prácticas que incluyan valores y actitudes en los estudiantes para que puedan ser productivos.

En los resultados más importantes que se pueden detectar están los factores de desempeño docente necesarios para llevar a cabo prácticas de formación para el trabajo, ya que son esenciales para desarrollar el saber hacer en corto tiempo.

Los docentes deberán cubrir como requisito la evaluación de un estándar de competencias en la impartición de curso para poder ser contratados como docentes en la Universidad, y los que ya tienen la fortuna de estarlo deberán de cubrir este requisito para seguir colaborando como docentes en la Universidad.

BIBLIOGRAFÍA

Aristóteles. (1999) *Metafísica*. (Traducción de Francisco Larroyo). México, Porrúa

Aguirre V. E. 2007. La evaluación de la actividad docente de la escuela de Enfermería de la Universidad de

Assessment & Evaluation in Higher Education, Publicado por primera vez 4 de Agosto 2009

ALVARO PAGE, M. (1993). Los indicadores de calidad en educación.

Berdrow, I y Evers, F. (2009), Bases of competence: an instrument for self and institutional assessment.

Costa Rica, Educación, año/vol.31, número 001 Universidad de Costa Rica, pp.65-76.

Cano G. , E. (1998): Evaluación de la Calidad Educativa. Madrid: La muralla

Carolina Fernández Salinero Miguel, C(2006), Las competencias en el marco de convergencia

Crebert (2002), institutional research into generic skills and graduate attributes: constraints and dilemmas. Tarajo presentado en International lifelong learning conference, junio Yeppo

CROSBY, P.B. (1979): Quality is free. McGraw Hill, Nueva York.

Díaz Barriga (2003), Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. Revista electrónica de investigación Educativa, disponible en <http://redie.ens.uabc.mx/index.php/redie/article/view/85>

Doherty, G. 1994, Developing quality systems in education, Routledge, Londres,

DE MIGUEL, M. (1995). La calidad de la educación y las variables de proceso y producto. Cuadernos de Sección, Educación.

Encounters on Education, 7, 131-153. Disponible en <https://qspace.library.queensu.ca/bitstream/1974/640/1/miguel.pdf> (acceso 17/06/2014)

Los grandes problemas de la educación disponible en <http://www.actitudfem.com/hogar/articulo/estadisticas-de-educacion-en-mexico> 2014

Goodfellow, (2004) Europea: Un nuevo concepto para el diseño de los programas educativos.

Giertz B. 2001, Anything goes? The concept of quality revisited. The Sixth Q.H.E. seminar.

Chiavenato, I. 2000. Introducción a la Teoría General de la Administración. Bogotá: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A.

GREENWALD, R., HEDGES, L.V., AND LAINE, R.D. (1996): "The effect of school resources on student achievement". En Review of Educational Research, 66, 361-396.

LeBoterf, G.(2001)Ingeniería de las competencias. Barcelona, Gestión 2000

LAPOTIN, A.S. & HAESSIG, C.J. (1998-99):" Fostering Leadership in The Institutional Assessment Process" . En Journal Staff, Program & Organization Development, 16 (4), PP. 213-220

MEDINA TORNERO, M.E. (1999b): "La implantación de la calidad en servicios sociales: desafío a la tradición". Papeles del psicólogo, nº 74, pp. 24-37.

Platón. (1972)Diálogos: La República o el Estado.(Versión, nuevamente revisada, de Patricio Azcárate).Madrid, EDAF.

ROLDAN GARCÍA, E. (2001): ¿Hacia un sistema mixto de bienestar social? La evolución de los servicios sociales en España. Complutense, Madrid.

Valdés, Héctor y Francisco Gonzáles ,1999.Calidad de la educación básica y su evaluación. Ciudad habana. Cuba. Editorial Pueblo y educación

Williams P. 1993, T.Q.M. Some thoughts Higher Education Vol. 25 No. 3 April 1993.

ZEITHAML V.A.; PARASURAMAN, A. y BERRY, L. (1990): Delivering quality service: balancing customer perceptions and expectations. The Free Press, Nueva York.