




## Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente

*Evaluation of the teacher profile based on the attributes of teaching performance*

*Avaliação do perfil do professor com base nos atributos de desempenho docente*


**Norma Flores<sup>1</sup>**

Universidad Autónoma de Puebla, Puebla de Zaragoza, Puebla, México

 <https://orcid.org/0000-0002-4967-8854>  
norma-fg@hotmail.com (correspondencia)


**Vianey Castelán**

Universidad Autónoma de Puebla, Puebla de Zaragoza, Puebla, México

 <https://orcid.org/0000-0001-8687-2552>  
Castelan.vi@hotmail.com

**Mónica Zamora**

Universidad Autónoma de Puebla, Puebla de Zaragoza, Puebla, México

 <https://orcid.org/0000-0002-7012-4805>  
moni.zamora@gmail.com

DOI (Genérico) : <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>

DOI (Documento en español) : <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003.es>

DOI (Document in English) : <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003.en>

Recibido 24/04/2021/ Aceptado 05/07/2021 Publicado 11/07/2021

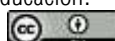
### ARTÍCULO ORIGINAL

#### PALABRAS CLAVE

Desempeño docente, enfoque por competencias, evaluación, perfil docente.

**RESUMEN.** El objetivo de esta investigación fue determinar si los niveles del desempeño docente permiten medir el perfil institucional basado en un enfoque por competencias, así como conocer sus atributos y en qué plano los docentes lo aplican: teórico o práctico. Para tal propósito se realizó una investigación cuantitativa, transversal y alcance correlacional mediante la aplicación de dos cuestionarios tipo Likert, obteniéndose estos resultados: identificación de atributos del perfil docente institucional: mediador, planificador, agente cultural y promotor. Se distinguió que las autoevaluaciones miden la aplicación teórica del perfil docente y las evaluaciones la praxis, confirmando que para alcanzar el perfil deseable ambas son necesarias. También, se comprobó la hipótesis de estudio corroborando que los niveles de desempeño docente permiten medir el nivel de perfil docente institucional. En conclusión, el estudio mostró que, en este contexto, el perfil fue satisfactorio porque los docentes aplicaron los cuatro atributos antes mencionados en una escala de 80 a 89.

<sup>1</sup> Licenciada en Lenguas Modernas, Maestra y Doctora en Educación.



#### KEYWORDS

Teaching performance, competency-based approach, evaluation, teaching profile.

**ABSTRACT.** The purpose of this research was to determine if the levels of teaching performance allow measuring the institutional profile based on a competency approach, as well as knowing its attributes and at what level teachers apply it: theoretically or practically. For this purpose, quantitative, cross-sectional, and correlational research was carried based on the application of two Likert-type questionnaires, obtaining these results: identification of attributes of the institutional teaching profile: mediator, planner, cultural agent, and promoter. It was distinguished that the self-evaluations measured the theoretical application of the teaching profile and the praxis from the evaluations, confirming that both are necessary to achieve the desired teaching profile. Also, the study hypothesis was verified by corroborating that the levels of teaching performance allow measuring the level of institutional teaching profile. In conclusion, the study showed that the teaching profile was satisfactory in the French Bachelor context because the teachers applied the four attributes on a scale from 80 to 89.

#### PALAVRAS-CHAVE

Desempenho docente, abordagem por competências, avaliação, perfil de ensino.

**RESUMO.** O objetivo desta pesquisa foi verificar se os níveis de desempenho docente permitem mensurar o perfil institucional a partir de uma abordagem por competências, bem como conhecer seus atributos e em que nível os professores os aplicam: teórico ou prático. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa, transversal e correlacional por meio da aplicação de dois questionários do tipo Likert, obtendo-se os seguintes resultados: identificação de atributos do perfil institucional de ensino: mediador, planejador, agente cultural e promotor. Destacou-se que as autoavaliações medem a aplicação teórica do perfil de ensino e as avaliações da práxis, confirmando que ambas são necessárias para atingir o perfil desejável. Além disso, a hipótese do estudo foi verificada ao corroborar que os níveis de desempenho docente permitem mensurar o nível de perfil docente institucional. Em conclusão, o estudo mostrou que, nesse contexto, o perfil foi satisfatório, pois os professores aplicaram os quatro atributos citados em uma escala de 80 a 89.

## 1. INTRODUCCIÓN

El enfoque por competencias ha permeado no solo en el campo laboral y profesional sino también en el educativo, de manera tal que “a nivel mundial los sistemas educativos a nivel superior están siendo sometidos a fuertes presiones para elevar la calidad de su enseñanza hasta el punto que esta se ha convertido en su prioridad estratégica” (Guzmán, 2011, p. 130). De hecho, las instituciones universitarias lo han adoptado sin reservas, porque se tiene la idea que dicho enfoque permite una mejora educativa (Trujillo-Segoviano, 2014).

La adopción del enfoque por competencias trajo consigo la tarea de reestructuración de planes, programas y perfiles, cambios pedagógicos y didácticos orientados a las competencias, centrando la tarea en redefinir los perfiles de los estudiantes y de los docentes (López et al., 2018).

En la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) de México, contexto del presente estudio, se integró el enfoque por competencias en su modelo educativo en el año de 2016, con la finalidad de retomar sus aportaciones para el desarrollo de metodologías y modelos pedagógicos centrados en el aprendizaje (Esparza et al., 2017).

En su Plan de Desarrollo Institucional (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2018), la BUAP contempla la docencia como uno de los pilares principales en el aseguramiento de la calidad de su oferta educativa, y la define a través de los siguientes atributos: el docente es un promotor, mediador, planificador y agente cultural en el proceso de construcción de los aprendizajes a través de la planeación didáctica que generan escenarios de aprendizaje significativos (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2007).

Ante estos cambios y nuevas tendencias en su labor educativa, el docente debe prepararse y formarse en el nuevo perfil docente, ya que el enfoque implica modificar toda su práctica docente; su manera de planificar, de

conducirse y actuar. Tomando en cuenta lo anterior, se requiere de un quehacer didáctico que responda a estas características, lo que conlleva a modificaciones de tipo teórico, conceptual y praxis (Díaz, 2006).

Es así que, en esta dinámica de cambio, el tema del perfil docente está tomando una mayor relevancia en los discursos educativos. Los nuevos paradigmas educativos están indicando como ejes centrales en el proceso de enseñanza-aprendizaje a los docentes y alumnos. En el caso del docente, se manifiesta la importancia de su actuar en el proceso de formación, colocándolo en una compleja y muy demandante labor, puesto que tiene que diversificar sus tareas más allá de lo meramente didáctico para poder cumplir con las obligaciones que le demandan en su centro de trabajo (Romero et al., 2013).

Esta multiplicación de tareas que el docente tiene que cumplir se toman como base para definir su trabajo, dando como resultado una variedad de conceptos que se toman al momento de querer caracterizarlo. Los conceptos más trabajados en la literatura son: “desempeño docente, función docente, capacidad docente, perfil docente, competencias docentes, desarrollo profesional, prácticas de enseñanza, rol docente, entre otras” (Martínez & Lavín, 2017, p. 2).

Partiendo del concepto de perfil docente, este se puede entender de diferentes maneras. Algunas de estas se mencionan a continuación: son una descripción de rasgos específicos que posee un docente y que le permite entender y dar respuesta a las necesidades educativas. También se describen como el conjunto de competencias específicas que definen el ejercicio docente; o incluso como el conjunto de tareas o funciones que realiza (Moreno & Marcaccio, 2014). Como se observa, todas ellas implican una serie de competencias tanto profesionales como didácticas aptas para su labor.

Así el docente visto desde el panorama de un modelo por competencia se concibe como un agente de cambio donde a partir de su desempeño en las diferentes actividades que realiza dentro y fuera del aula, define su rol ya sea como mentor en el aprendizaje de sus estudiantes, promotor del cuidado personal, diseñador de situaciones favorables para la construcción de aprendizajes y/o mediador cultural (Álvarez, 2011).

Para Prieto de Pinilla (2012) las competencias profesionales, que en este caso son las competencias docentes, se extienden al campo técnico y didáctico, las cuales se desarrollan a través de la puesta en marcha de diversas competencias útiles al momento de hacer frente a las tareas en su quehacer didáctico. Aubrun y Orifiamma (1970, citado en Gorrochoteguí & Ramírez, 2012) definen 4 categorías en las que se pueden clasificar todas las competencias que se ven implicadas en el desarrollo de la competencia docente: Competencias profesionales y sociales, Competencias actitudinales, Competencias creativas y Competencias comportamentales, afectivas y éticas

Por su parte, Zabalza (2004) menciona que la competencia didáctica se compone de las competencias planificadora, didáctica, comunicativa, metodológica y relacional.

De ahí que la formación y desarrollo de las competencias tanto profesionales y/o docentes como didácticas son esenciales en el perfil docente bajo un enfoque por competencias requerido en el ámbito educativo actual.

### **Atributos del Perfil Docente Institucional.**

La BUAP expresa las competencias por medio de atributos, las cuales reflejan la transversalidad para definir el perfil docente institucional, es decir, las competencias genéricas, pedagógicas y disciplinares que plantea el Modelo Educativo.

Se entiende por competencias genéricas a las competencias básicas que desarrolla una persona al concluir un proceso de formación profesional (Medina et al., 2010). Las competencias pedagógicas son aquellas competencias que permiten la solución de conflictos o situaciones de índole pedagógica y en relación con el proceso de enseñanza aprendizaje (Aguar & Rodríguez, 2018). Por otra parte, las competencias disciplinares son las que se refieren al manejo del conocimiento disciplinar específicas a cada campo profesional (Galdeano & Valiente, 2010).

De hecho, la misma institución define al docente como mediador, planificador, agente cultural y promotor. Dichos atributos han sido trabajados y replanteados por parte de la Vicerrectoría de Docencia en colaboración con el equipo del Programa Institucional de Evaluación Académica (PIEVA) y de algunos representantes docentes de las diferentes Unidades Académicas de la misma Universidad. El resultado de esos trabajos dieron como fruto la clasificación de los atributos que pertenecen al perfil docente institucional:

- a. Promotor: se encarga de promover experiencias de aprendizaje significativas tomando en cuenta las diferencias del alumnado, trabaja las relaciones de respeto, tolerancia y de colaboración, fomenta la educación intercultural y propicia la equidad (López et al., 2014).
- b. Mediador: realiza acciones en las que pone en juego los conocimientos y las habilidades de los estudiantes para transformar y ampliar sus conocimientos de los temas tratados en clase y de su realidad próxima (Parra, 2014).
- c. Planificador: realiza actividades de planeación didáctica, articulando todos los elementos que entran en juego: objetivos, contenidos, estrategias educativas, metodologías y recursos con el fin de elaborar una secuencia de actividades que le permitan guiar su labor docente (Brito-Lara et al., 2019).
- d. Agente cultural: se encarga de generar estrategias y escenarios para que el estudiante sea capaz de compartir y enriquecer sus conocimientos académicos y culturales a través de experiencias personales y colectivas (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2007).

Estos atributos que conforman el perfil docente institucional, están en constante validación a través del proceso de evaluación del Programa Institucional de Evaluación Académica (PIEVA), con la finalidad de verificar que se esté cumpliendo lo establecido en el marco institucional.

Al respecto, Rizo (2004, p. 9) sostiene que "la evaluación es una valoración sistémica que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y fundamentalmente las decisiones futuras de cambio que nos proponemos llevar a cabo". Por lo que evaluar proporciona aspectos positivos. Según Rueda (2009) las ventajas de evaluar el perfil docente desde un enfoque por competencias son:

- Tener un mayor rango de atributos en su descripción.
- Proporcionar información relevante a los docentes sobre lo que deben hacer y lo que se espera de ellos.
- Plantear metas más claras para los formadores.
- Clarificar las expectativas a los estudiantes.

En este contexto, el PIEVA realiza periódicamente la evaluación docente con el propósito de generar información para conocer el desempeño docente y asegurar una educación de calidad bajo el enfoque por competencias (León, 2011), tomando en cuenta los siguientes atributos:

- Mediación: es la estrategia metodológica que el docente usa para estimular el desarrollo de potencialidades, modificar funciones cognitivas que presenten problemas y favorecer el aprendizaje (Ferreiro & Espino, 2009). Asimismo, dentro de la mediación se consideran a las estrategias y a los recursos didácticos. Las estrategias son definidas como “una guía de acción que orientan la obtención de los resultados que se pretenden con el proceso de aprendizaje y dan sentido a todo lo que se hace para llegar al desarrollo de competencias en los estudiantes” (Hernández et al., 2015, p. 80). Por último, los recursos didácticos son concebidos como el conjunto de materiales físicos y virtuales que se usan para facilitar la actividad docente y el aprendizaje (Vargas, 2017).
- Evaluación: es el conjunto de estrategias de interpretación, aplicación e intervención que lleva a cabo el docente para lograr el resultado tangible del desarrollo cognitivo, psicomotor y afectivo de los estudiantes y para la planificación del aprendizaje, la selección de estrategias y contenidos, y el uso eficaz sus materiales (Ávila et al., 2010).
- Planeación: en este rubro el docente realiza las tareas de “analizar y organizar los contenidos educativos, determinar los objetivos, intenciones y propósitos a lograr; además de la secuencia de actividades en el tiempo y espacio” (Ascencio, 2016, p. 111).
- Ejes transversales (agente cultural y promotor): son los aspectos que enriquecen la formación a través de la vinculación con la realidad, desarrollando en el estudiante las competencias para la vida (Jauregui, 2018).

Es necesario mencionar que los atributos del Modelo Universitario Minerva (MUM) y del PIEVA se complementan para definir los atributos del desempeño docente bajo un enfoque por competencias quedando como sigue:

**Tabla 1.**

*Atributos del Modelo Universitario Minerva y del Programa Institucional de Evaluación Académica.*

Atributos MUM	Atributos PIEVA	Atributos del desempeño docente
Mediador	Mediación	Mediador
Agente cultural	Evaluación	Evaluador
Promotor	Planeación	Planificador
Planificador	Ejes transversales	Agente cultural y promotor (ejes transversales)

Siendo la evaluación un medio de valoración, requiere de modalidades o varios tipos de evaluación que se complementen entre sí y que permitan obtener información amplia sobre el objeto a evaluar o medir. Recurriendo al estado del arte, diversos autores mencionan la importancia de realizar heteroevaluaciones como medio para obtener evaluaciones completas. En este sentido, la heteroevaluación se entiende como la evaluación de una persona con referencia a los atributos o características de otras (Casanova, 1998). Por otra parte, la autoevaluación es un tipo de evaluación en el que se maneja la reflexión (Martínez-Izaguirre et al., 2018) para identificar las potencialidades y las limitantes de uno mismo, permitiendo que se realicen acciones de mejora y de autoconocimiento (Torres & Torres, 2005).

Para la evaluación docente, Jiménez (2008) identifica cuatro modelos diferentes:

- El modelo está basado en la opinión de los estudiantes. Es el más usado en las instituciones educativas por sus aportaciones ricas en información. En este modelo se utiliza generalmente un instrumento de análisis psicométrico y estadístico para tener niveles y confiabilidad aceptables.

- El modelo de evaluación a través de pares. Es un procedimiento en el cual el docente es evaluado por un par, puede ser un colega de la misma institución o alguien externo, pero debe formar parte del mismo campo disciplinario. Los pares son expertos en el área disciplinar por lo que comparten experiencias, conocimientos y valores, lo cual permite hacer una evaluación más objetiva. La metodología que se utiliza para su aplicación es la observación y la entrevista acompañadas de un instrumento de medida que suelen ser rúbricas, escalas gráficas, descriptivas y numéricas.
- El modelo de autoevaluación. Es utilizado como complemento de otros modelos y consiste principalmente en la realización de una reflexión crítica por parte del docente sobre su propia actividad de enseñanza para que sea capaz de mejorar su desempeño.
- El modelo de evaluación a través del portafolio. Es un modelo poco utilizado debido a su rango de dificultad en su elaboración.

## 2. MÉTODO Y MATERIALES

### Metodología

Se recurrió al método cuantitativo transversal con un alcance correlacional (Creswell, 2003), ya que se buscó conocer si a través de la medición del desempeño docente, se logra el cumplimiento del perfil docente institucional. Se utilizó un enfoque cuantitativo porque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la mediación numérica y el análisis estadístico” (Hernández et al., 2014, p. 4). El corte es transversal (Bisquerra, 2004) pues los datos se recolectaron en un momento preciso (al final del ciclo escolar 2019-2020) y tuvieron como objetivo la medición de los atributos del desempeño docente y su posible correlación con el perfil docente institucional mediante el análisis de variables para su tratamiento estadístico (Müggenburg & Pérez, 2007) y de esta manera, determinar si se puede medir este último mediante los atributos del desempeño docente.

### Muestra

Para la realización de esta investigación se tomó en cuenta la población total de la Licenciatura en Enseñanza del Francés compuesta por 10 profesores y 138 alumnos que cursaban los distintos semestres (primero a décimo). La decisión obedeció a que la investigación analizó datos del ciclo escolar 2019-2020.

### Instrumentos

Casanova (1998) sugiere utilizar evaluaciones heterogéneas para evaluar y medir el objeto de estudio de manera más precisa y objetiva. Para la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios con escala tipo Likert de grado de acuerdo (Méndez & Peña, 2007), ya que estos posibilitan la recopilación y cuantificación de percepciones.

En este caso se aplicó un cuestionario de autoevaluación docente a 10 docentes y un cuestionario de evaluación docente a través de la percepción de los estudiantes a 138 estudiantes, quienes evaluaron las siguientes asignaturas: Adquisición del lenguaje, Análisis del discurso, Comprensión de textos orales y escritos en francés, Cultura de los pueblos de habla francesa, Descubriendo el mundo francófono: producción oral y escrita, Desarrollo de habilidades docentes, Didáctica del Francés como Lengua Extranjera, Diseño curricular, Enseñanza para niños, Español de México, Evaluación del aprendizaje, Experiencia docente Adolescentes y Adultos, Experiencia docente Niños, Fonética y fonología contrastiva, Gramática contrastiva, Interacción oral y escrita I, II y III, Lengua Meta Francés I, II, III, IV, V y VI, Literatura Francesa I y II, Literatura Mexicana, Metodología de

la Investigación, Morfología y Sintaxis, Observación e investigación en el Aula, Pintores Mexicanos, Semántica, Seminario de Investigación, Taller de Materiales, Técnicas de investigación en el medio universitario, Traducción Científica-Técnica en el Área de la Salud, en el Área de las Ciencias Sociales y Traducción Literaria.

Para la validación de ambos instrumentos se siguieron los pasos propuestos por Supo (2014):

- Se hizo una revisión de la literatura para identificar y definir con claridad los atributos que caracterizaban el perfil docente institucional y poder elaborar los instrumentos de evaluación del desempeño docente. Se tomaron en cuenta documentos institucionales tales como el Modelo Educativo-Académico del MUM, los informes y la infografía (contenida en los informes) de los instrumentos de evaluación académica de nivel licenciatura de PIEVA, y también se usó como referente el artículo de Loredo (2015) en el que se relata la tarea del diseño y rediseño de instrumentos de evaluación docente.
- A partir de la revisión de la literatura se formularon los ítems que constituyen el cuerpo de los dos instrumentos que se utilizaron, el cuestionario de evaluación docente percepción estudiantes y el cuestionario de autoevaluación docente, ambos con escala Likert.
- Se aplicó una prueba piloto con una muestra representativa seleccionada de manera aleatoria con la finalidad de evaluar la consistencia interna de los ítems.
- Finalmente, con los resultados de esta prueba piloto se realizó un análisis factorial que permitió obtener el nivel de validez y confiabilidad del instrumento utilizando el Alfa de Cronbach a través del programa SPSS.

Respecto a sus estructuras, estas se explican a continuación:

**Tabla 2.**

*Estructura del cuestionario de evaluación docente a través de la percepción de los estudiantes*

Atributos	Ítems	Valor porcentual	Propósito
Mediador	5	46%	Medir el Índice de Satisfacción Ponderado Didáctico y los atributos del desempeño docente a nivel práctico.
Planificador	2	18%	
Evaluador	2	18%	
Agente cultural y promotor (ejes transversales)	2	18%	
Total de ítems para la dimensión didáctica	11	100%	

Fuente. Elaboración propia.

Para el caso de las autoevaluaciones, la estructura del cuestionario fue la siguiente:

**Tabla 3.**

*Estructura del cuestionario de autoevaluación docente*

Atributos	Ítems	Valor porcentual	Propósito
Mediador	5	46%	
Planificador	2	18%	

Evaluador	2	18%	Medir el Índice de Satisfacción Ponderado Didáctico y los atributos del desempeño docente a nivel teórico.
Agente cultural y promotor (eje transversal)	2	18%	
Total de ítems para la dimensión didáctica	11	100%	

Fuente: Elaboración propia.

### Técnica de recolección de datos

Al final del ciclo escolar 2019-2020, se distribuyeron los cuestionarios a cada uno de los integrantes de la muestra. Se les pidió que contestaran cada uno de los ítems de manera objetiva, dejando en claro que el tratamiento de la información sería exclusivamente para fines investigativos. Cabe resaltar que ambos instrumentos se aplicaron de manera digital por medio de una plataforma institucional el mismo día tanto a docentes como estudiantes.

### Modelo de análisis de datos

Una vez que se obtuvieron los resultados de ambos instrumentos, se procedió al análisis e interpretación de los mismos tomando en cuenta los siguientes modelos:

**Tabla 4.**

*Modelo de análisis para el tratamiento de resultados por parte de los estudiantes: evaluaciones del desempeño docente por asignatura*

Atributos del desempeño docente	Perfil docente Institucional	Dimensión que mide:
Mediador	Mediador	Índice de Satisfacción Ponderado (ISP) Didáctico para evidenciar la aplicación de los atributos del desempeño a nivel práctico.
Evaluador		
Planificador	Planificador	
Agente cultural y promotor (ejes transversales)	Agente cultural Promotor	

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5.**

*Modelo de análisis para el tratamiento de resultados por parte de los docentes: autoevaluaciones del desempeño docente*

Atributos del desempeño docente	Perfil docente Institucional	Dimensión que mide:
Mediador	Mediador	Índice de Satisfacción Ponderado (ISP) Didáctico para evidenciar la aplicación de los atributos del desempeño a nivel teórico
Evaluador		
Planificador	Planificador	
Agente cultural y promotor (ejes transversales)	Agente cultural y Promotor	



Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, se realizó un análisis factorial (Méndez & Rondón, 2012) a través del programa SPSS, para analizar las variables nivel de desempeño docente y perfil docente institucional y de esta manera determinar si el desempeño docente mide el cumplimiento del perfil docente y establecer una posible correlación.

Es inminente señalar que de acuerdo al Modelo Universitario Minerva (Hernández et al., 2018), existe una escala para determinar el nivel de desempeño del perfil docente institucional, siendo este:

**Tabla 6.**

*Niveles de desempeño del perfil docente institucional*

Nivel	Descripción
Excelente	Se encuentra entre 90 a 100
Satisfactorio	Se encuentra entre 80 a 89
Regular	Se encuentra entre 70 a 79
Inadecuado	Se encuentra por debajo de 69

Fuente: Adaptación de Hernández, et al. (2018).

Con el propósito de interpretar los datos en la sección de resultados, se usó la estadística descriptiva para convertir los datos nominales a valores numéricos y así facilitar su comprensión y tratamiento. Estos datos se clasificaron en tablas y se presentan en la siguiente sección.

### 3. RESULTADOS

En esta sección, los resultados se presentan de acuerdo a las preguntas de investigación que guiaron el presente estudio.

#### Pregunta de investigación 1.

¿Cuáles son los atributos del perfil docente establecidos por la institución enfocada por competencias?

De acuerdo con el perfil docente institucional los atributos que el docente debe mostrar son los siguientes: mediador, planificador, agente cultural y promotor.

**Tabla 7.**

Tabla de Correlación entre los atributos de Evaluación del Desempeño Docente y Perfil docente Institucional Deseado

Atributos del desempeño docente	De acuerdo a los estudiantes	De acuerdo a profesores	Equivalencia Perfil docente Institucional deseado	Promedio de ISP Didáctico
Mediador	87.81	90	Mediador (excelente)	
Evaluador	86.77	89.50		
Planificador	86.81	90	Planificador (satisfactorio-excelente)	Satisfactorio
Agente cultural y Promotor	90.81	80	Agente cultural y Promotor	

(Excelente-satisfactorio)

La tabla muestra que en el contexto real los docentes aplican los atributos de desempeño correspondientes a mediador, evaluador, planificador, agente cultural y promotor.

Esto implica que al correlacionar el desempeño docente y el perfil institucional se identificaron estos atributos:

Mediador (88.90). Esto indica que el docente hace uso de estrategias de aprendizaje para orientar sus objetivos, metas y aprendizajes esperados bajo un enfoque por competencias, tal y como lo señala Parra (2014).

Planificador (88.13). El porcentaje indica que los profesores elaboran sus secuencias didácticas acorde a objetivos, metas, contenidos del programa educativo, metodologías y recursos para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, hallazgos que coinciden con Brito-Lara et al., (2019).

Agente cultural y promotor (85.40). Esto implica que el docente provee a sus alumnos con experiencias personalizadas que promueven conocimientos académicos y culturales significativos para su contexto inmediato, como sostiene la investigación de Jauregui (2018).

Al realizar la correlación entre el nivel de desempeño docente y el perfil docente institucional deseable se determina que el índice de satisfacción ponderado es satisfactorio.

Estos atributos representan en gran medida las bases de un perfil bajo competencias como lo afirma Galvis (2007) al definir el perfil docente desde un modelo por competencias, en donde se toman en cuenta los atributos de mediador, planificador y conductor cultural entre otros. Así mismo, Álvarez (2011) señala en sus estudios realizados en el perfil docente que el perfil es visto desde sus funciones bajo un enfoque por competencias, y sus atributos son promotor, mediador, planificador, gestor y tutor.

## Pregunta de investigación 2.

¿Los docentes manejan el enfoque por competencias a nivel teórico o práctico?

Con la finalidad de dar respuesta a esta pregunta, se presentan en primera instancia los resultados de las evaluaciones que corresponden a la aplicación práctica del enfoque por competencias y posteriormente, las autoevaluaciones, que corresponden a la aplicación teórica.

## Tabla 8.

*Promedios de enfoque por competencias a partir de sus descriptores: aplicación práctica*

Planificador	Mediador	Evaluador	Agente cultural y promotor (ejes transversales)
91.155	90.12	88.48	92.28
92.15	92.71	92.55	95.5
87.755	90.92	90.47	88.52
90.55	90.67	87.46	97.84
78.245	79.17	79.10	85.8
84.035	91.79	91.39	92.7
98.19	97.13	96.68	98.09
95.465	95.25	93.93	98.01

71.805	70.08	67.72	74.08
78.725	80.30	79.95	85.32
<b>86.81</b>	<b>87.81</b>	<b>86.77</b>	<b>90.81</b>

Como se observa, los atributos del desempeño docente (planificador, mediador, evaluador, agente cultural y promotor) tienen un índice satisfactorio, lo cual implica que el estudiante percibe al docente como promotor del enfoque por competencias en el plano práctico durante el proceso de enseñanza del francés. Al respecto, Zambrano et al., (2005), Mazón et al., (2009), Tello y Tello (2013), Rodríguez y Coelho (2018) confirman que la evaluación por parte de los estudiantes permite conocer si el docente está aplicando el enfoque por competencias para dar cumplimiento a los requerimientos de su institución a fin de tener un proceso de aprendizaje deseado y bajo dicho enfoque.

**Tabla 9.**

*Promedios de enfoque por competencia a partir de sus descriptores: aplicación teórica*

Planificador	Mediador	Evaluador	Agente cultural y promotor (ejes transversales)
87.5	95	75	100
87.5	80	62.5	100
87.5	85	75	100
87.5	80	75	100
100	85	87.5	75.00
100	100	100	100
100	85	75	100
87.50	95	87.5	75.00
75	95	75	87.5
87.5	95	87.5	100
<b>90</b>	<b>90</b>	<b>89.50</b>	<b>80.00</b>

Como se puede apreciar, los atributos que tienen mayor relevancia en la aplicación teórica del docente son planificador y mediador con un promedio de 90 respectivamente. Esto permite interpretar que la concepción de práctica docente por parte de los profesores está determinada por el modelo educativo, las concepciones, conocimiento y formación del docente tal y como lo indican los estudios de Barraza (2007), Adams (2011), y Barrón (2015). Ellos sostienen que la práctica docente está ligada a la visión didáctica y teórica, lo que implica una transversalidad entre el conocimiento o enfoque teórico-práctico.

Posteriormente se realizó un análisis para contrastar los niveles de aplicación teórico y práctico con el perfil docente y de esta manera determinar en qué plano los profesores aplican el enfoque por competencias en su quehacer docente.

**Tabla 10.**

Manejo por competencias a nivel teórico práctico.

Descriptores	Promedio de nivel teórico (resultados de autoevaluaciones)	Promedio de nivel práctico (resultados de evaluaciones)	ISP Didáctico de acuerdo a perfil docente deseable	Promedio de ISP Didáctico
--------------	--	---	--	---------------------------

Planificador	90	86.81	Excelente-satisfactorio	
Mediador	90	87.81	Excelente-satisfactorio	Satisfactorio
Evaluador	89.50	86.77	Satisfactorio	
Agente cultural y promotor	80	90.81	Satisfactorio-excelente	

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran que los docentes manejan el enfoque por competencias de manera teórica y práctica a nivel satisfactorio, según la escala de perfil docente. Estos resultados coinciden con la visión de Casanova et al., (2018) quienes describen que el enfoque por competencias requiere de una serie de condiciones respecto a su aplicación para la formación del estudiante. Por tanto, esta práctica docente implica la interacción del enfoque por competencias a nivel teórico y práctico con el fin de mejorar la enseñanza.

Investigaciones de Barraza (2007) y Ravanal (2019) también dan sustento a estos hallazgos al concluir que la interacción satisfactoria entre la teoría y la práctica es de suma importancia para una enseñanza y didáctica apropiada.

### Pregunta de investigación 3.

¿Los resultados de la evaluación del desempeño docente de la LEF permiten medir el cumplimiento del perfil docente institucional?

Para contestar esta pregunta, se analizaron los resultados del desempeño docente de los dos instrumentos y se correlacionaron con los niveles del perfil deseable para determinar si efectivamente se puede medir este último a partir de los atributos subyacentes en los cuestionarios y finalmente corroborar o refutar la hipótesis de estudio.

**Tabla 11.**

*Resultados de las autoevaluaciones docentes y evaluaciones estudiantiles*

# evaluado	Profesor	Calificación por parte del estudiante	Calificación de la autoevaluación	Promedio de desempeño docente
P1.		89.67	100.00	94.84
P2.		89.92	90.91	90.42
P3.		91.57	84.09	87.83
P4.		92.11	81.82	86.97
P5.		70.76	86.36	78.56
P6.		96.87	88.64	92.76
P7.		79.51	86.36	82.94
P8.		88.97	86.36	87.67
P9.		79.99	93.18	86.59
P10.		95.54	88.64	92.09
<b>Promedio general</b>		<b>87.49</b>	<b>88.63</b>	<b>88.06</b>

De acuerdo a los datos obtenidos de las evaluaciones por parte de los alumnos y de las autoevaluaciones de los docentes se concluye que los atributos del desempeño académico son un referente para medir el cumplimiento del perfil docente. De hecho, investigaciones realizadas por Ravanal (2019) afirman que la caracterización de la práctica docente por medio de sus atributos da cuenta del perfil de un docente, mismos que sirven de referente para determinar su cumplimiento. No obstante, para llevar a cabo este proceso se necesita de instrumentos que permitan medir estos atributos de manera precisa, objetiva, confiable y desde distintos ámbitos. En este sentido, Segovia y Cabello (2017) sostienen que las evaluaciones más pertinentes para medir el desempeño docente son aquellas que se hacen desde la percepción del estudiante, ya que estas permiten confirmar si el docente está actuando de acuerdo al perfil deseable. De manera complementaria, Jaime et al., (2008) agrega que evaluar el desempeño desde la perspectiva docente-alumno, permite generar juicios valorativos sobre el posible cumplimiento del perfil docente a partir del actuar del profesorado. Tomando en cuenta estas directrices, el presente estudio se realizó con docentes y alumnos a fin de concentrar las percepciones de los principales actores educativos para analizar el objeto de estudio.

Posteriormente, se correlacionaron los promedios de desempeño docente con el perfil docente institucional, los cuales se presentan en la siguiente tabla.

**Tabla 12.**

*Correlación con el Perfil docente deseable*

Atributos del desempeño docente	Atributos del perfil docente	Correlación total	Alfa de Cronbach
Planificador y evaluador	Planificador	0.914	0.972
Mediador	Mediador	0.924	0.972
Agente cultural y promotor	Agente cultural y promotor	0.782	0.975
Promedio		0.873	0.973

Fuente. Elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla, el nivel de correlación es alto y positivo lo cual permite afirmar que el perfil docente si se mide a partir de los atributos del desempeño docente. Además, los datos arrojan una confiabilidad de 0.97 a partir del Alfa de Cronbach, lo cual le da validez a la presente investigación.

Tomando en cuenta estos resultados y la escala de perfil deseable instituido por el Modelo Universitario Minerva se afirma que el nivel de perfil deseable de los docentes de la Licenciatura en la Enseñanza del Francés es satisfactorio tal y como se muestra en la tabla 13.

**Tabla 13.**

*Correlación entre nivel de desempeño docente y el perfil docente deseable*

Promedio de desempeño docente	Correspondencia a escala de perfil docente deseable	Determinación del perfil deseable
88.06	80-89	Satisfactorio

Fuente: Elaboración propia.

Con estos resultados se comprueba la hipótesis de estudio, afirmando que si los docentes evidencian la aplicación teórica - práctica de los atributos de desempeño docente como son promotor, mediador, planificador y agente cultural entonces cumplen con el perfil docente institucional.

Definitivamente, la calidad educativa está determinada en gran medida por los elementos que componen el plan educativo y su puesta en práctica. Para el caso específico de la docencia, esta calidad está expresada en el perfil docente que puede ser medido a partir del desempeño del profesorado, tal como lo afirman Martínez-Chairez et al. (2016). Por esta razón, es imprescindible considerar tareas de evaluación docente desde la perspectiva de todos los actores del currículo para tener un seguimiento puntual y adecuado que permita innovar el proceso de enseñanza y alcanzar la calidad educativa esperada.

#### 4. DISCUSIONES

El perfil docente es un elemento fundamental en el quehacer didáctico, el cual indica el cumplimiento de principios teóricos, metodológicos y recursos por parte del enseñante para desarrollar su labor educativa. Actualmente en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla cumplir con el perfil es una característica primordial para dar respuesta a las necesidades y demandas de la sociedad y contextos educativos.

La caracterización, identificación y cumplimiento del perfil del docente es clave para determinar los atributos de las prácticas de este, tal como afirma Prieto (2008) reconocer les permite determinar las acciones y las actitudes del profesor en su práctica frente a grupo, y cómo este se identifica con ellas.

Sin embargo, el solo conocimiento sobre las características del perfil docente no es suficiente, se necesita definir también bajo qué enfoque y cuáles competencias se deben enmarcar a fin de desarrollar de manera eficaz el proceso de formación de los estudiantes (Triado et al., 2014). Es por eso que esta investigación se desarrolla desde el enfoque por competencias, ya que de acuerdo a estudios realizados por Tobón (2013) el perfil docente está constituido por la mediación, la evaluación del aprendizaje, la gestión de recursos y TIC. En un caso más particular Aubrun y Orifiamma (citado en Gorrochoteguí y Ramírez, 2012), mencionan su tipología en cuanto a las competencias implicadas en el perfil docente como: las competencias profesionales y sociales, que están ligadas a comportamientos y actividades de producción, gestión, colaboración y compromiso, las competencias actitudinales referidas a la capacidad de relacionarse, solucionar conflictos y mostrar actitudes positivas, las competencias creativas que permiten al docente generar nuevas ideas y proponer soluciones para la mejora o las competencias comportamentales, afectivas y éticas donde el docente toma conciencia de su propio actuar profesional con un pensamiento crítico y tomando en cuenta sus valores.

Retomando los resultados de la primera pregunta de investigación se tiene que para el caso de la BUAP se confirmó que el perfil docente institucional se fundamenta en un enfoque por competencias dado que define al docente como un mediador, planificador, promotor, evaluador y agente cultural como lo señalan Álvarez (2011). De hecho, los hallazgos con respecto a los atributos del desempeño docente inciden con lo señalado por diferentes autores. En primer lugar, se tiene a Zabalza (2004), quien hace mención de una serie de competencias que definen el perfil docente desde su hacer o competencias didáctica, planificadora, comunicativa, metodológica y relacional.

Barrón (2009, p.79), define la competencia planificadora como la capacidad que el docente tiene para “planificar el diseño del programa, la organización de los contenidos y la selección y organización de las estrategias de enseñanza, de aprendizaje y de evaluación”. Por otra parte, Villarroel y Bruna (2017), definen la competencia didáctica como la habilidad para seleccionar los métodos y las estrategias adecuada para el perfil del estudiante y las necesidades de aprendizaje, para el logro de objetivos. Pompa y Pérez (2015), describen a la competencia comunicativa como la habilidad para manejar el lenguaje y los procesos comunicativos de manera estratégica

para lograr un entendimiento y una interacción eficaz, ayudándose de acciones de comunicación como la comprensión, la interpretación y la argumentación, entre otras, con el fin de generar ambientes que propicien el aprendizaje.

Con respecto a la competencia metodológica este estudio coincide con lo definido por Tejada (2009) quien la describe como la habilidad de hacer uso de los conocimientos teórico-prácticos, de las estrategias didácticas y de los recursos y medios didácticos para realizar la planeación, ejecución y evaluación del proceso de aprendizaje.

Por último, se encontró que la competencia comunicativa y relacional también llamada competencia transversal (Barrón, 2009) son un conjunto de actividades de comunicación que el docente genera a través de la interacción, propiciando la participación de los estudiantes en situaciones comunicativas.

Aludiendo a la segunda pregunta de investigación, se encontró que los docentes manejan un perfil docente teórico práctico a nivel satisfactorio. Estos hallazgos son respaldados por estudios previos como Rizo (2004) quien afirma existe una relación intrínseca entre el pensar y el actuar del docente para lograr el cumplimiento del perfil deseado.

Cabe resaltar que para indagar sobre los aspectos teórico práctico se recurrió a la heteroevaluación y autoevaluación a través de las percepciones tanto de los estudiantes y profesores, ya que de acuerdo a Mateo (2000) los estudiantes son una fuente de información primordial sobre la efectividad del quehacer docente, porque ellos son los que reciben esa enseñanza. Al respecto, Ruedas (2009) indica la pertinencia de un proceso de evaluación desde un enfoque por competencias tomando en cuenta todos los actores que inciden en dicho proceso. Asimismo, Vera et al. (2018) sugieren que dicha evaluación se dé desde distintas modalidades tales como la autoevaluación o la heteroevaluación, lo cual permitirá una visión completa del fenómeno de estudio.

Respecto a la tercera pregunta de investigación, se concluyó que mediante los atributos del desempeño docente considerado como el motor principal del proceso de formación (Álvarez, 2011) se mide el perfil docente institucional deseable gracias a los instrumentos de recolección de datos, así como el tratamiento estadístico de la información. En este sentido, Gómez y Valdés (2019), explican que la mejor manera de evaluar el desempeño docente es a través de los cuestionarios de percepción de los actores del currículo (estudiantes y docentes), ya que permiten indagar varias dimensiones de su desempeño docente, tales como manejo del grupo, técnicas y estrategias de enseñanza, estrategias de evaluación, uso eficaz de materiales y recursos, conocimientos disciplinares, actitudes, entre otras. Estos atributos determinan a su vez un marco de referencia (Triado et al., 2014) dando como resultado el establecimiento de un perfil docente deseable que mida la calidad de enseñanza y permita tomar decisiones para mejorar dicho proceso.

Es inminente señalar que esta investigación es innovadora y aporta contribuciones teóricas y metodológicas para evaluar al docente de acuerdo a sus conocimientos teóricos y su praxis en un contexto inmediato de trabajo, que en este caso fue la Licenciatura en la Enseñanza del Francés.

La aportación teórica reside en la identificación de los atributos o constructos necesarios para evaluar la práctica docente bajo un enfoque por competencias, los cuales son: planificador, evaluador, mediador, agente cultural y promotor, así como la equivalencia de estos atributos con los descriptores del perfil docente institucional establecido por el Modelo Universitario Minerva de la BUAP.

La contribución metodológica se refleja en la aportación de dos instrumentos (una evaluación para estudiantes y una autoevaluación para docentes) con el fin de medir cuantitativamente el perfil docente a partir de los atributos del desempeño docente subyacentes en la práctica docente y evaluadas desde la mirada de los estudiantes y profesores.

No obstante, la investigación tiene limitantes y una de ellas es que está centrado exclusivamente en el enfoque cuantitativo debido a la misma naturaleza de los instrumentos empleados, ya que como mencionan Cisneros y Stake (2010) este tipo de evaluaciones tienen sus limitantes. Al trabajar con las percepciones de los estudiantes y de los docentes se puede caer en el riesgo de perder la objetividad. Es por ello que una sugerencia es complementar esta investigación con el enfoque cualitativo para tener una visión más amplia del objeto de estudio que aporte desde otra perspectiva al instrumento para medir las percepciones a través de la búsqueda de patrones que puedan corroborar la interpretación global del objeto de estudio y a partir de esto, derivar resultados.

Por último, a partir de los resultados obtenidos se identifican futuros temas de investigación que se originan del análisis de los atributos del desempeño y perfil docente tales como Diagnóstico del perfil docente institucional a partir del uso de instrumentos de medición, Toma de decisiones para buenas prácticas docentes a partir de la evaluación docente, Aplicación de atributos del desempeño docente como medio para innovar la práctica docente, Enseñanza-aprendizaje de un idioma extranjero basado en un enfoque por competencias, el agente cultural como figura para enseñar cultura en un idioma extranjero, Implementación de metodologías emergentes a través del docente planificador, Impacto del docente mediador en el proceso de enseñanza-aprendizaje, Metodologías innovadoras de evaluación desde el enfoque por competencias y la figura del evaluador, por mencionar algunos.

## 5. CONCLUSIONES

Primero, se identificaron que los atributos del perfil docente establecidos por la institución enfocados por competencias son planificador, mediador, agente cultural y promotor los cuales se miden a través de los atributos del desempeño docente que son mediador, planificador, evaluador, promotor y agente cultural.

Segundo, se comprobó que los docentes manejan el enfoque por competencias en el plano teórico y práctico a nivel satisfactorio según la escala de perfil docente institucional, lo cual implica que ambos son necesarios para incidir de manera positiva en el proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación docente.

Tercero, se determinó que los atributos del desempeño docente posibilitan la medición del perfil docente.

Finalmente, se corroboró la hipótesis de estudio y esto permitió aportar contribuciones teóricas y metodológicas para evaluar a los docentes tomando en cuenta sus conocimientos teóricos y prácticos en su contexto inmediato de trabajo.

### **Conflicto de intereses / Competing interests:**

Los autores declaran que no incurren en conflictos de intereses.

### **Rol de los autores / Authors Roles:**

Norma Flores: conceptualización, curación de datos, análisis formal, adquisición de fondos, investigación, metodología del borrador original, escritura - revisar & edición.

Vianey Castelán: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización.



Mónica Zamora: conceptualización, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, escritura - revisar & edición.

**Fuentes de financiamiento / Funding:**

Los autores declaran que no recibieron un fondo específico para esta investigación.

**Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:**

Los autores declaran no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.

**REFERENCIAS**

- Adams, J. (2011). Apreciación de los profesores acerca de las didácticas que generan aprendizajes significativos en la facultad de psicología de la universidad iberoamericana de Bogotá (Colombia). *Psicogente*, 14(26), Article 26. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1841>
- Aguiar, X. & Rodríguez, L. (2018). La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios. *EDUMECENTRO*, 10(2), 141-159. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2077-28742018000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-28742018000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Álvarez, M. (2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias Teacher's Profile based on Competences. *Revista Electrónica Educare*, 15, 99-107. <https://doi.org/10.15359/ree.15-1.7>
- Álvarez, S. (2011). *Procedimientos para la evaluación del desempeño laboral de los docentes en el liceo bolivariano «Mariano Montilla» Edo. Vargas* [Tesis de maestría, Universidad Central «Marta Abreu» de las Villas]. Gestipolis. [https://www.academia.edu/12387093/Evaluacion\\_desempeno\\_laboral\\_docente\\_liceo\\_bolivariano\\_mariano\\_montilla\\_venezuela](https://www.academia.edu/12387093/Evaluacion_desempeno_laboral_docente_liceo_bolivariano_mariano_montilla_venezuela)
- Ascencio, C. (2016). Adecuación de la planeación didáctica como herramienta docente en un modelo universitario orientado al aprendizaje. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14.3 (2016), 109-130. <https://doi.org/10.15366/reice2016.14.3.006>
- Ávila, A., Quintero, N. & Hernández, G. (2010). El uso de estrategias docentes para generar conocimientos en estudiantes de educación superior. *Omnía*, 16(3), 56-76. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/7331>
- Barraza, A. (2007). La formación docente bajo una conceptualización comprehensiva y un enfoque por competencias. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 33(2), 131-153. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052007000200008>
- Barrón, C. (2015). Concepciones epistemológicas y práctica docente. Una revisión. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 35-56. <https://doi.org/10.4995/redu.2015.6436>
- Barrón, M. (2009). Docencia universitaria y competencias didácticas. *Perfiles educativos*, 31(125), 76-87. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0185-26982009000300006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-26982009000300006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2007). *Modelo Educativo-Académico*. [https://des.buap.mx/sites/default/files/MUM\\_Modelo\\_Educativo\\_Acad%C3%A9mico.pdf](https://des.buap.mx/sites/default/files/MUM_Modelo_Educativo_Acad%C3%A9mico.pdf)
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2018, mayo). *Plan de Desarrollo Institucional 2017-2021*. <https://www.pdi.buap.mx/>
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. La Muralla.
- Brito-Lara, M., López-Loya, J. & Parra-Acosta, H. (2019). Planeación didáctica en educación secundaria: Un avance hacia la socioformación. *Magis: Revista Internacional de Investigación en Educación*, 11(23), 55-74. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m11-23.pdes>
- Casanova, I., Canquiz, L., Paredes, I. & Inciarte, A. (2018). Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV (4), 114-125. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/280/28059581009/html/index.html>
- Casanova, M. (1998). *La evaluación educativa. Escuela básica*. Biblioteca para la Actualización del Maestro de la SEP.



- Cisneros, E. J., & Stake, R. E. (2010). La Evaluación de la Docencia en Educación Superior: De Evaluaciones Basadas en Opiniones de Estudiantes a Modelos por Competencias. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 3(1), 218-231
- Creswell, J. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). Sage Publications.
- Díaz, Á. (2006). El enfoque de competencias en la educación: ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?. *Perfiles educativos*, 28(111), 7-36. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0185-26982006000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-26982006000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Esparza, J., Martínez, M. & Gómez, M. (2017). *Criterios y niveles de dominio de las competencias genéricas de la BUAP*. [http://cmas.siu.buap.mx/portal\\_pprd/work/sites/dges/resources/pdfcontent/187/criteriosynivelesdedominodelascompetenciasgen%C3%89ricasdelabuap.pdf](http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/dges/resources/pdfcontent/187/criteriosynivelesdedominodelascompetenciasgen%C3%89ricasdelabuap.pdf)
- Ferreiro, R. & Espino, M. (2009). *El ABC del aprendizaje cooperativo. Trabajo en equipo para enseñar y aprender* (2a ed.). Trillas.
- Galdeano, C. & Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1), 28-32. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0187-893X2010000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0187-893X2010000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Galvis, R. (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. *Acción Pedagógica*, 16(1), 48-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968589>
- Gómez, L. & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Gorrochoteguí, A. & Ramírez, D. (2012). Compendio de competencias para directivos escolares: Una propuesta teórico-práctica. *Interacción*, 11, 57-74. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interaccion/article/view/2257>
- Guzmán, J. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo?. *Perfiles educativos*, 33(SPE), 129-141. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0185-26982011000500012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-26982011000500012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Hernández, I., Flores, J., Martínez, S. & León, M. (2018). *Reporte de resultados del Programa Institucional de Evaluación Académica*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Hernández, I., Recalde, J. & Luna, J. (2015). Estrategia Didáctica: una competencia docente en la formación para el mundo laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 11(1), 73-94. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134144226005>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw Hill Educación.
- Jaime, G., Romero, L. J., Rincón, E., & Jaime, L. H. (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, 11, 167-178
- Jauregui, S. (2018). La transversalidad curricular: Algunas consideraciones teóricas para su implementación. *Boletín Redipe*, 7(11), 65-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6729074>
- Jiménez, J. (2008, abril 23). *Cuatro modelos de evaluación docente*. PsicoPediaHoy. <https://psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos/>
- León, M. (2011). *Historia Semblanza del Programa Institucional de Evaluación Académica*. [http://cmas.siu.buap.mx/portal\\_pprd/work/sites/pieva/resources/PDFContent/59/Historia%20Semblanza%20del%20Programa%20Institucional%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20Acad%C3%A9mica.pdf](http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/pieva/resources/PDFContent/59/Historia%20Semblanza%20del%20Programa%20Institucional%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20Acad%C3%A9mica.pdf)
- López, M. del C., León, M. & Pérez, M. (2018). El enfoque por competencias en el contexto universitario español. La visión del profesorado. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 529-545. <https://doi.org/10.6018/rie.36.2.314351>

- López, M. E., Medrano, R. & Villar, P. (2014, septiembre). El docente como promotor de la pedagogía de la convivencia para la educación por la paz. *Trabajo presentado en Congreso Iberoamericano de Pedagogía Universidad Católica Silva Henríquez*. [http://oce.uaq.mx/docs/Investigacion/ConvivenciaEscolar/Ochoa\\_2014\\_Creencias\\_docentes\\_sobre\\_disciplina\\_escolar\\_CIP.pdf](http://oce.uaq.mx/docs/Investigacion/ConvivenciaEscolar/Ochoa_2014_Creencias_docentes_sobre_disciplina_escolar_CIP.pdf)
- Loredo, J. (2015). Examinar la evaluación de la docencia: Un ejercicio imprescindible de investigación institucional. Comentarios y reflexiones. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 157-165. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.06.004>
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Martínez, S. & Lavín, J. (2017, noviembre). Aproximación al concepto de desempeño docente una revisión conceptual sobre su delimitación. *Trabajo presentado en XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa Universidad Autónoma de San Luis Potosí*. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martínez-Izaguirre, M., Yániz-Álvarez, C. & Villardón-Galleg, L. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 56, Article 56. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.6018/red/56/10>
- Mateo, J. (2000). La evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación. Hacia un modelo comprensivo de evaluación sistemática de la docencia. *Revista de Investigación Educativa*, 18(1), 7-34. <https://revistas.um.es/rie/article/view/121451>
- Mazón, J., Martínez, J. & Martínez, A. (2009). La evaluación de la función docente mediante la opinión del estudiante. Un nuevo instrumento para nuevas dimensiones: COED. *Revista de la Educación Superior*, XXXVIII(1)(149), 113-139. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60416041006>
- Medina, A., Amado, M. & Brito, R. (2010). Competencias Genéricas En La Educación Superior Tecnológica Mexicana: Desde Las Percepciones De Docentes Y Estudiantes. *Revista Electrónica «Actualidades Investigativas en Educación»*, 10(3), 1-28. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44717980008>
- Méndez, C. & Rondón, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197-207. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80624093014>
- Méndez, L. & Peña, A. (2007). Manual Práctico Para El Diseño De La Escala Likert. *Revista Ximhai*, 2(4), Article 4. <http://www.lasallep.edu.mx/revistas/index.php/xihmai/article/view/83>
- Moreno, J. & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Müggenburg, M. & Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Parra, K. (2014). El docente y el uso de la mediación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Revista de Investigación*, 38(83), 155-180. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1010-29142014000300009&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1010-29142014000300009&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Pompa, Y. de la C. & Pérez, I. A. (2015). La competencia comunicativa en la labor pedagógica. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(2), 160-167. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202015000200023&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202015000200023&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Prieto, E. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. *Foro de Educación*, 10, 325-345.
- Prieto de Pinilla, B. (2012). Revisitando la práctica docente. *Sophia*, 8, 36-46. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413740749004>
- Ravanal, E. (2019). Descriptores e indicadores de una práctica de enseñanza efectiva según profesores de biología en servicio. *Tecné, Episteme y Didaxis: TED*, 46, 123-137.

- [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0121-38142019000200123&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-38142019000200123&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Rizo, H. (2004). Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(2), 1-15. <https://doi.org/10.35362/rie3423005>
- Rodríguez, L. & Coelho, B. (2018). Evaluación del desempeño de los docentes de la asignatura Histología y Embriología. *Educación Médica Superior*, 32(3), 181-194. <https://cutt.ly/1BKGkUa>
- Romero, J., Rodríguez, E. & Romero, Y. (2013). *El trabajo docente: Una mirada para la reflexión*. 4. <https://biblat.unam.mx/hevila/Perspectivasdocentes/2013/no51/5.pdf>
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: Consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), Article 2. <https://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/view/234>
- Segovia, C. & Cabello, J. (2017). Evaluación docente desde la percepción del estudiante. *LEX - Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 15(19), 409. <https://doi.org/10.21503/lex.v15i19.1384>
- Loredo, J. (2015). Examinar la evaluación de la docencia: Un ejercicio imprescindible de investigación institucional. Comentarios y reflexiones. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 157-165. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.06.004>
- Supo, J. (2014). *Cómo validar un instrumento. La guía para validar un instrumento en 10 pasos*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Tejada, J. (2009). Competencias Docentes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13(2), 1-15.
- Tello, J. & Tello, L. (2013). *Percepción de los estudiantes del desempeño docente en la región Junín—PDF Free Download*. <https://docplayer.es/67326668-Percepcion-de-los-estudiantes-del-desempeno-docente-en-la-region-junin.html>
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. (4a ed.).
- Torres, M. & Torres, C. (2005). Formas de participación en la evaluación. *Educere*, 9(31), 487-496. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35603109>
- Triado, X., Estebanell, M., Márquez, M. & Del Corral, I. (2014). Identificación del perfil competencia docente en educación superior. Evidencias para la elaboración de programas de formación continua del profesorado universitario. *Revista Española de Pedagogía, LXXII*, 51-72. <https://cutt.ly/VBKGgwi>
- Trujillo-Segoviano, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximhai*, 10(5), 307-322. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134026>
- Vargas, G. (2017). Recursos educativos didácticos en el proceso enseñanza aprendizaje. *Revista Cuadernos*, 58, 68-74. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1652-67762017000100011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1652-67762017000100011&script=sci_arttext)
- Vera, J. A., Bueno, G., Calderón, N. & Medina, F. (2018). Modelo de autoevaluación y heteroevaluación de la práctica docente en Escuelas Normales. *Educação e Pesquisa: Revista da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo*, 44(1), 87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7315141>
- Villarroel, V. & Bruna, D. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formación universitaria*, 10(4), 75-96. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000400008>
- Zabalza, M. (2004). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas* (2a ed., Vol. 5). Narcea.
- Zambrano, R., Meda, R. & Lara, B. (2005). Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). *Revista de Educación y Desarrollo*, 4(7), 63-69. [https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/antiores/4/004\\_Zambrano.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/antiores/4/004_Zambrano.pdf)