

DOI: <https://doi.org/10.20453/reh.v34i1.5315>

Desempeño docente percibido por una población de estudiantes asociado al nivel de satisfacción autorreportada por los profesores de la Licenciatura de Cirujano Dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la Universidad Nacional Autónoma de México

Teaching performance perceived by a population of students associated with the level of satisfaction self-reported by the professors of the Degree of Dental Surgeon of the Facultad de Estudios Superiores Zaragoza of the Universidad Nacional Autónoma de México

Desempenho docente percebido por uma população de estudantes associado ao nível de satisfação autoreportado pelos professores do curso de Cirurgião Dentista da Facultad de Estudios Superiores Zaragoza da Universidad Nacional Autónoma de México

Alejandra Gómez-Carlos^{1, a} , Olga Taboada-Aranza^{1, b} ,
Juan Pablo Sánchez-García^{2, c} 

RESUMEN

Objetivo: Describir la asociación del desempeño docente percibido por una población de estudiantes y el nivel de satisfacción autorreportada por los profesores de la Licenciatura de Cirujano Dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la Universidad Nacional Autónoma de México. **Materiales y métodos:** Estudio observacional, prolectivo, transversal, descriptivo, realizado en dos fases. En la primera se mostró la satisfacción laboral autorreportada por 123 académicos; en la segunda fase se encuestó a 120 estudiantes para que evaluaran a sus 6 docentes muy satisfechos, y a 140 para los 7 muy insatisfechos, para lo cual se les aplicó una encuesta adaptada del Departamento de Evaluación Docente

¹ Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Ciudad de México, México.

² Universidad Antropológica de Guadalajara. Guadalajara, México.

^a Doctora en Desarrollo Humano.

^b Maestra en Enseñanza Superior.

^c Doctor en Ciencias de Desarrollo Humano.

Citar como:

Gómez-Carlos A, Taboada-Aranza O, Sánchez-García JP. Desempeño docente percibido por una población de estudiantes asociado al nivel de satisfacción autorreportada por los profesores de la Licenciatura de Cirujano Dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Rev Estomatol Herediana*. 2024; 34(1): 27-35. DOI: 10.20453/reh.v34i1.5315

Recibido: 21-04-2023

Aceptado: 05-10-2023

En línea: 31-03-2024

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Financiamiento: Autofinanciado.

Aprobación de ética: Cuenta con aprobación del Comité de Ética y Bioética de la

FES Zaragoza por ser datos sensibles.

Contribución de autoría:

AGC: conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, *software*, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original, redacción (revisión y edición).

OTA: conceptualización, curación de datos, análisis formal, metodología, administración del proyecto, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original, redacción (revisión y edición).

JPSG: conceptualización, curación de datos, administración del proyecto, validación, redacción (revisión y edición).

Correspondencia:

Alejandra Gómez-Carlos
Dirección: FES Zaragoza-UNAM.
Av. Guelatao 66, Ejército de Oriente, Alcaldía, Iztapalapa, C. P. 09230 CDMX.
Teléfono: +52 55 6788 7359
Contacto:
alejandragomezcarlos@gmail.com



Artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

© Los autores

© *Revista Estomatológica Herediana*

de la facultad. **Resultados:** Al asociar el desempeño de los 6 docentes más satisfechos laboralmente con la percepción que de ellos tienen sus 120 estudiantes, los resultados muestran que el 2 % (n = 2) considera que los académicos tienen un mal desempeño vs. el 44 % (n = 53) que considera que tienen un desempeño excelente. En cuanto a los 7 docentes identificados como muy insatisfechos, desde la mirada de los estudiantes, el 10 % (n = 14) considera que el desempeño es malo; y para el 49 % (n = 68) es excelente. La satisfacción laboral autorreportada por los 13 académicos y el desempeño docente percibido por sus estudiantes no mostró diferencias estadísticamente significativas. Para los estudiantes, un docente tiene un excelente ejercicio de su actividad pese a su insatisfacción laboral, así como un mal desempeño aun cuando se autopercebe como muy satisfecho. **Conclusiones:** Los resultados de la investigación muestran que no hay una asociación entre el rendimiento docente y la satisfacción laboral según los estudiantes. La actitud de un profesor hacia los estudiantes no siempre coincide con su nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave: evaluación, satisfacción laboral, competencia profesional, estudiantes.

ABSTRACT

Objective: To describe the association between the teaching performance perceived by a population of students and the level of satisfaction self-reported by the professors of the bachelor's degree program in Dental Surgery of the Facultad de Estudios Superiores Zaragoza of the Universidad Nacional Autónoma de México. **Materials and methods:** Observational, prolective, cross-sectional, descriptive study, conducted in two phases. The first phase showed the self-reported job satisfaction of 123 academics; in the second phase, 120 students were surveyed to evaluate their 6 very satisfied teachers and 140 for the 7 dissatisfied ones, for which a survey adapted from the Department of Teaching Evaluation of the faculty was applied. **Results:** When associating the performance of the 6 teachers most satisfied with their job with the perception that their 120 students have of them, the results show that 2 % (n = 2) consider that the academics have a poor performance vs. 44 % (n = 53) who consider that they have an excellent performance. As for the 7 teachers identified as very dissatisfied, from the students' point of view, 10 % (n = 14) consider the performance poor; and for 49 % (n = 68), it is excellent. The job satisfaction self-reported by the 13 academics and the teaching performance

perceived by their students did not show statistically significant differences. For the students, a teacher has excellent performance despite job dissatisfaction and poor performance even when he or she perceives himself or herself as very satisfied. **Conclusions:** The research results show no association between teaching performance and job satisfaction according to students. A teacher's attitude towards students does not always coincide with his or her level of job satisfaction.

Keywords: assessment, job satisfaction, professional competence, students.

RESUMO

Objetivo: Descrever a associação entre o desempenho docente percebido por uma população de estudantes e o nível de satisfação autoreportado pelos professores da Licenciatura em Cirurgia Dentária na Facultad de Estudios Superiores Zaragoza da Universidad Nacional Autónoma de México. **Materiais e métodos:** Estudo observacional, proletivo, transversal e descritivo realizado em duas fases. Na primeira fase, foi analisada a satisfação profissional autorreferida de 123 académicos; na segunda fase, 120 estudantes foram inquiridos para avaliar os seus 6 professores altamente satisfeitos e 140 para os 7 insatisfeitos, utilizando um inquérito adaptado do Departamento de Avaliação do Ensino da facultade. **Resultados:** Ao associar o desempenho dos 6 professores mais satisfeitos com o seu trabalho à percepção que os seus 120 alunos têm deles, os resultados mostram que 2 % (n = 2) consideram que os académicos têm um mau desempenho contra 44 % (n = 53) que consideram que têm um excelente desempenho. Quanto aos 7 professores identificados como muito insatisfeitos, do ponto de vista dos estudantes, 10 % (n = 14) consideram que o seu desempenho é mau; e para 49 % (n = 68) é excelente. A satisfação profissional autorrelatada pelos 13 académicos e o desempenho docente percebido pelos seus estudantes não revelaram diferenças estatisticamente significativas. Para os estudantes, um professor tem um desempenho excelente apesar da sua insatisfação profissional e tem um desempenho fraco mesmo quando se considera muito satisfeito. **Conclusões:** Os resultados da investigação mostram que não existe uma associação entre o desempenho docente e a satisfação profissional, segundo os estudantes. A atitude de um professor em relação aos alunos nem sempre coincide com o seu nível de satisfação profissional.

Palavras-chave: avaliação, satisfação no trabalho, competência profissional, estudantes.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente se ha evaluado en México a partir de 1990; y se le considera un instrumento estratégico para la mejora del sistema educativo a partir del cual se realizan algunos de los cambios educativos acordes a la política del momento. Dentro de las dimensiones que evalúan el quehacer docente está la satisfacción por el trabajo realizado, la cual repercute en los estudiantes. El desempeño docente es un tema del que se habla en todas las instituciones educativas. El profesor, durante su trabajo, transmite conocimientos a través de estrategias didácticas. Asimismo, la satisfacción e insatisfacción laboral se reflejan en la actitud que el profesor tiene con el alumno en el aula.

El término «desempeño docente» ha sido conceptualizado y estudiado por varios autores y hace referencia al conjunto de acciones que el profesor realiza tanto fuera como dentro del aula; así también, tiene por objetivo fomentar el aprendizaje del estudiantado. Dichas actividades deben estar alineadas con los objetivos y competencias definidos en un plan de estudios basado en los principios del modelo educativo institucional (1). No obstante, Quintero y Orozco (2) señalan que el desempeño docente es la habilidad de expresar la capacidad y las características que tiene el docente para contribuir a mejorar el proceso de aprendizaje en relación con la capacidad y el esfuerzo que el estudiante realiza.

Para conocer si el desempeño docente es el adecuado, se debe evaluar los resultados, a fin de planificar e implementar políticas educativas con el propósito de mejorar no solo la calidad del sistema educativo, sino también desarrollar programas de compensación salarial para los docentes y, por ende, obtener recursos económicos adicionales para las instituciones de educación superior (3), entre otros. Esquerre y Pérez (4) señalan que la evaluación del desempeño docente es un proceso sistémico a través del cual se obtienen datos válidos y fiables, y que permite valorar el efecto que se produce en el estudiante.

En términos generales, el desempeño docente hace referencia a la capacidad para la enseñanza, la participación en el proceso de aprendizaje de manera creativa, la actualización constante, el dominio de los conocimientos y métodos de enseñanza, así como una actitud y comportamiento congruentes con los principios éticos y académicos de la institución (5); mientras que la evaluación del desempeño docente es entendida como un proceso que emite juicios de valor

sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza-aprendizaje y que influye en el desarrollo de los estudiantes (6).

Desde una perspectiva económico-administrativa, el consumidor es quien evalúa la calidad del producto que ofrece el proveedor. En el ámbito educativo, los estudiantes actúan como evaluadores, ya que son los destinatarios del «producto» dado por el docente. Por lo tanto, se considera que la información proporcionada es fiable y permite evaluar el efecto educativo en los estudiantes (2, 7). Al vincular la satisfacción laboral con el rendimiento académico en el aula, en un entorno real, se puede entender cómo la insatisfacción laboral del profesorado, causada por factores como el horario de clases, la cantidad de horas trabajadas, la dinámica de trabajo en equipo, las relaciones personales con los compañeros, los referentes personales, entre otros, puede afectar la transmisión de conocimientos a los estudiantes.

En el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Dirección General de Evaluación Educativa es la encargada de evaluar el desempeño docente. No obstante, cuando se coordina el proceso, las evaluaciones son diseñadas y aplicadas por las escuelas o facultades en función de las características específicas de sus poblaciones, por lo que no existen directrices generales que abarquen la totalidad de los programas de formación profesional de la institución (8). Por tanto, valorar el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes permite tener otra mirada de la actitud del profesor en el aula. Ello puede ayudar a desarrollar estrategias que fomenten la autorrealización del profesorado en su trabajo y, a su vez, promover el compromiso, la responsabilidad, la salud psicológica, la plenitud de pensamiento, etc., lo cual mejora la calidad de la educación y contribuye al desarrollo de un proyecto educativo de excelencia que beneficia a los estudiantes.

Los estudiantes tienen una habilidad para percibir si el profesor está comprometido con su trabajo o simplemente está cumpliendo sus horas laborales. Por ende, es importante que el docente considere aspectos que pueden influir en la percepción que el estudiante tiene de su trabajo, como lo son el manejo de la clase, la metodología utilizada y la evaluación. Así entonces, por manejo de clase se entiende las habilidades y técnicas utilizadas por los docentes para mantener a los estudiantes organizados, atentos y académicamente productivos durante la clase. En esencia, esto incluye

todo lo que los docentes pueden hacer para facilitar o mejorar el aprendizaje de los estudiantes, incluyendo factores como el comportamiento, el entorno, los materiales y las actividades (9, 10). El propósito es crear un ambiente educativo saludable y disciplinado que fomente un buen proceso de enseñanza-aprendizaje, con responsabilidad y trabajo (11).

El método de enseñanza se define como la asignación, explicación, instrucción y demostración a través de actividades para lograr el aprendizaje del estudiante, es decir, el objetivo de la enseñanza (12). Por último, la evaluación es la calificación o forma en la que el profesor percibe el grado de suficiencia o insuficiencia de los conocimientos demostrados por un alumno en un examen o ejercicio, sin dejar de lado la percepción de las cualidades o circunstancias del estudiante para obtener una calificación (13).

En este contexto, el propósito del presente trabajo fue comparar el desempeño docente percibido por una población de estudiantes y el nivel de satisfacción autorreportada por los profesores de la Licenciatura de Cirujano Dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FES Zaragoza) de la UNAM.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio observacional, prolectivo, transversal y descriptivo, en dos fases. En la primera se determinó la satisfacción laboral autorreportada por 123 académicos de la Licenciatura de Cirujano Dentista de la FES Zaragoza (14), para lo cual se les aplicó el cuestionario «Escala multidimensional de satisfacción laboral docente», adaptado de Barraza (15). Luego, con base en el percentil 25 y 75 del total de académicos, se seleccionaron los seis docentes con las más bajas puntuaciones (≤ 69) y los siete de mayor puntuación (≥ 87), quienes serían evaluados por sus estudiantes.

En la segunda fase, a partir de un muestreo por selección, se encuestaron a un total de 120 estudiantes para que evaluaran a los seis docentes muy satisfechos y 140 para los siete docentes muy insatisfechos, para lo cual se les aplicó un instrumento adaptado de la encuesta del Departamento de Evaluación Docente de la FES Zaragoza, que evalúa el desempeño que el docente tiene en el aula (16). El cuestionario con 20 preguntas con respuestas en escala Likert comprende tres dimensiones: manejo de clase, método de la enseñanza y evaluación del aprendizaje. La confiabilidad del cuestionario tuvo un α de Cronbach de 0,98.

El cuestionario para que los estudiantes evaluaran a sus docentes fue autoaplicado de manera anónima dentro de las instalaciones de la facultad. Los cuestionarios se recopilaron el mismo día en que fueron aplicados. Los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS v. 20, con el cual se obtuvo la estadística descriptiva de las variables de estudio. La prueba de significancia estadística para las variables cualitativas nominales fue la chi cuadrado y para las cualitativas ordinales fue la prueba U de Mann Whitney, con un nivel de confianza al 95 % ($p < 0,05$).

Finalmente, para la realización del estudio, se contó con la aprobación del Comité de Ética y Bioética de la FES Zaragoza, a fin de descartar conflictos de interés por parte de los autores.

RESULTADOS

Los resultados de la satisfacción laboral de los 123 académicos encuestados mostraron que el 25 % ($n = 31$) se encuentra muy insatisfecho, el 48 % ($n = 59$) reporta estar satisfecho y el 27 % ($n = 33$) menciona estar muy satisfecho (tabla 1). De este total de docentes, se tomaron a los 13 docentes, que fueron aquellos que obtuvieron las mayores y menores puntuaciones en satisfacción laboral, para posteriormente ser evaluados por sus estudiantes.

Tabla 1. Nivel de satisfacción autopercebida por los docentes de la Licenciatura de Cirujano Dentista de la FES Zaragoza.

Variable	100 %	n = 123	Muy satisfecho		Satisfecho		Muy insatisfecho	
			%	n	%	n	%	n
Percepción del salario obtenido								
Injusto*	54	66	8	10	25	31	20	25
Justo	46	57	19	23	23	28	5	6
Salario cubre necesidades básicas y entretenimiento								
Nunca	28	34	3	4	10	12	28	18
A veces	26	32	5	6	15	19	6	7
Siempre	46	57	19	23	23	28	5	6
Instalaciones adecuadas								
Nunca	18	22	2	2	2	2	15	18
A veces	36	44	6	8	23	28	6	8
Siempre	46	57	19	23	23	29	4	5
Capacitación por parte de la institución								
Nunca	16	20	1	1	4	5	11	14
A veces	32	39	2	3	19	23	11	13
Siempre	52	64	24	29	25	31	3	4
Permiso para cursos externos								
Nunca	21	26	0	0	9	11	12	15
A veces	33	41	6	7	18	22	10	12
Siempre	46	56	21	26	21	26	3	4
Existe reconocimiento laboral								
Nunca	31	38	2	2	9	11	20	25
A veces	30	37	4	5	22	27	4	5
Siempre	39	48	21	26	17	21	1	1
Autonomía laboral								
Nunca	3	4	0	0	0	0	3	4
A veces	12	15	1	1	5	6	7	8
Siempre	85	104	26	32	43	53	15	19

Variable	100 %	n = 123	Muy satisfecho		Satisfecho		Muy insatisfecho	
			%	n	%	n	%	n
Oportunidad de ascenso								
Nunca	28	35	0	0	14	17	15	19
A veces	30	38	2	2	22	27	8	10
Siempre	42	50	25	31	12	15	2	2
Relaciones entre compañeros								
Nunca	10	13	0	0	3	4	7	9
A veces	18	22	3	4	7	9	7	9
Siempre	72	88	24	29	38	46	11	13
Se favorece el trabajo en equipo								
Nunca	24	29	1	1	5	6	17	22
A veces	37	46	6	7	27	33	5	6
siempre	39	48	20	25	16	20	3	3
Disponibilidad de tiempo de convivencia								
Nunca	7	9	0	0	2	2	6	7
A veces	20	24	2	3	10	13	6	8
Siempre	73	90	25	30	36	44	13	16
Oportunidad de desarrollo personal								
Nunca	19	24	0	0	8	10	11	14
A veces	36	44	4	5	20	25	11	14
Siempre	45	55	23	28	20	24	3	3
Total	100 %	123	27	33	48	59	25	31

En la dimensión manejo de clase, se les preguntó a los estudiantes por la claridad que el profesor tiene de los conceptos del tema, relación del tema con experiencias prácticas de la profesión, resolución de dudas, ritmo de la clase, uso de lenguaje oral y comportamiento. Se obtuvo que el 28 % (n = 73) de los estudiantes considera que los docentes tienen un mal manejo de su clase; el 45 % (n = 118) piensa que los docentes se desempeñan de manera regular; mientras que el 27 % (n = 69) cree que lo hacen de manera excelente.

En lo que respecta al método de enseñanza, el 27 % (n = 70) de los estudiante reporta que los docentes

tienen un mal manejo, pues la estructura, la coherencia de las actividades y los materiales utilizados no permiten alcanzar los objetivos de aprendizaje, por lo que se pierde el interés en la clase; por otro lado, el 43 % (n = 114) considera que los docentes se desempeñan de manera regular; y el 30 % (n = 76) cree que lo hacen de manera excelente.

El 26 % (n = 67) de los estudiantes opina que la dimensión evaluación del aprendizaje realizada por los docentes es mala; el 34 % (n = 89) considera que lo hacen de manera regular; no obstante, el 40 % (n = 104) cree que los profesores son excelentes al momento de evaluar.

Al asociar el desempeño de los seis docentes muy satisfechos laboralmente con la percepción que de ellos tienen sus 120 estudiantes, los resultados muestran que el 2 % (n = 2) piensa que los académicos tienen un mal desempeño versus el 44 % (n = 53) que considera que el desempeño es excelente. En cuanto a los siete docentes identificados como muy insatisfechos, desde la mirada de sus 140 estudiantes, el 10 % (n = 14) considera que el desempeño docente es malo, y para el 49 % (n = 68) es excelente (figura 1).

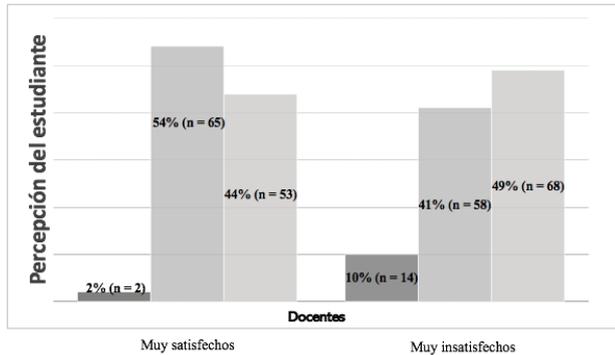


Figura 1. Valoración de la actividad docente por una población de estudiantes y nivel de satisfacción autorreportado por los profesores.

La satisfacción laboral autorreportada por los 13 docentes que obtuvieron las mayores y menores puntuaciones en satisfacción laboral, en relación con el desempeño docente percibido por sus estudiantes, no mostró una diferencia estadísticamente significativa.

Por tanto, para los estudiantes, un docente tiene un excelente ejercicio de su actividad pese a su insatisfacción laboral y pueden tener un mal desempeño aun cuando el docente se autopercebe como muy satisfechos.

DISCUSIÓN

A nivel internacional, se reconoce que la calidad educativa es un problema profundo en los países en vías de desarrollo. En el caso de México, la Secretaría de Educación Pública (SEP), encargada de la política educativa, y el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación consideran que la calidad educativa es una consecuencia del desempeño docente, en razón de que, al lograr que los estudiantes obtengan puntajes más altos en las pruebas estandarizadas —que se aplican a gran escala a nivel nacional—, se eleva la calidad educativa y que el elemento principal para conseguirlo son los docentes (17-19).

La SEP, en sus lineamientos, señala que la evaluación del desempeño docente significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución y, por otro, evaluar la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado (20), por lo que investigaciones realizadas para valorar el desempeño docente giran en torno a estos fines. Un ejemplo de esto es el estudio realizado por Zavala et al. (21), quienes evaluaron la actitud docente, las estrategias didácticas y de evaluación que impactan en la formación profesionalizante de los alumnos bajo los criterios del modelo educativo de su institución, sin considerar otros indicadores que les permitieran conocer la satisfacción del docente por el trabajo realizado.

Dentro de los estudios realizados que van más allá del concepto de calidad en términos de rendimiento y logros obtenidos en un tiempo determinado, se encuentra el de Martínez-Chairez et al. (22), el cual tuvo como propósito mostrar que la calidad educativa no solo depende del desempeño del docente, sino que existen otros factores que necesitan ser considerados. Dicho estudio demostró que no existe relación entre los años de servicio del docente y el puntaje de sus alumnos en las pruebas estandarizadas, ni entre el desempeño docente y el contexto donde se labora, y, sobre todo, tampoco entre el desempeño docente y la calidad educativa, aspecto que coincide con nuestro estudio.

García y Medécigo (23), en un estudio exploratorio para conocer los criterios que utilizan los estudiantes para evaluar la eficacia e ineficacia docente, mostraron que, para determinarla, utilizan el criterio de «proceso», entre los que destacan la didáctica de la enseñanza y el dominio de la materia que despliega el docente a la hora de impartir la enseñanza; también observaron que la puntualidad y la asistencia del docente tienen más relevancia para determinar la eficacia docente que la manera de evaluar el aprendizaje; el segundo lugar lo ocupa el «presagio», concretamente los rasgos de personalidad del docente; y, finalmente, el «producto», es decir, el conjunto de resultados percibidos del aprendizaje, los cuales fueron escasamente mencionados como criterio para determinar la eficacia docente. En ese sentido, los autores de dicha investigación resaltan la necesidad de incluir ítems que valoren globalmente al curso y al profesor, ilación que coincide con los resultados de nuestro estudio.

La calidad educativa no se soluciona dando importancia solo a la evaluación de la categoría «desempeño docente» —que generalmente es cuantitativa—, sino que se debe poner énfasis en conocer los aspectos cualitativos referentes al tema, como lo señala Díaz-Barriga (24): «la evaluación de la docencia se va a quedar atrapada en los instrumentos que actualmente se conocen, los que [...] dejan la “función docente” como una caja negra [...]. Finalmente, en la evaluación de la docencia se tendrá que aclarar los fines con los que se realiza esa tarea: se evalúa para juzgar, tomar decisiones, sancionar, o se evalúa para mejorar el funcionamiento del trabajo docente» (p. 74).

CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación indican que, desde la perspectiva de los estudiantes, no existe una asociación entre el rendimiento docente y la satisfacción laboral. Esto en razón de que se ha observado que hay docentes con un mal desempeño que se encuentran muy satisfechos con su trabajo y otros con un buen desempeño que se sienten muy insatisfechos. Por lo tanto, la satisfacción o insatisfacción laboral de un profesor no necesariamente se refleja en su actitud hacia los estudiantes en el aula.

REFERENCIAS

1. Universidad Veracruzana, Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa, Dirección de Fortalecimiento Académico. Evaluación al desempeño docente [Internet]. Veracruz: Universidad Veracruzana; 2020. Disponible en: <https://www.uv.mx/evaluacionacademica/files/2020/04/EVALUACION-AL-DESEMPEÑO-DOCENTE-Estudiantes-y-Consejo-Tecnico-Publicado-para-Periodo-2019-2021.pdf>
2. Quintero MT, Orozco GM. El desempeño académico: una opción para la cualificación de las instituciones. Plumilla Educativa [Internet]. 2013; 12(2): 93-115. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4756664>
3. Rueda M. La evaluación de desempeño en la universidad. REDIE [Internet]. 2008; 10(número especial). Disponible en: <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/196/336>
4. Esquerre LA, Pérez MÁ. Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. Rev Educación [Internet]. 2021; 45(2): 1-37. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/440/44066178033/html/>
5. Universidad Nacional Autónoma de México. Marco institucional de la docencia [Internet]. Ciudad de México: UNAM; 2003. Disponible en: https://www.abogadogeneral.unam.mx:8443/files/legislacion/30-MarcoInstitucionalDocencia_rem38_021220.pdf
6. Martínez SI, Lavín JL. Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación [Internet]. En Congreso Nacional de Investigación Educativa-COMIE. San Luis Potosí; COMIE: 2017. Disponible en: <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
7. Martínez GI, Esparza AY, Gómez RI. El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. RIDE [Internet]. 2020; 11(21): e108. Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
8. Pacheco ML, Ibarra I, Iñiguez ME, Lee H, Sánchez CV. La evaluación del desempeño docente en la educación superior. RDU [Internet]. 2018; 19(6). Disponible en: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2>
9. Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia. Manejo de clase [Internet]. INEE; s. f. Disponible en: <https://inee.org/es/eie-glossary/manejo-de-la-clase>
10. Hart E, Ramos CM. Gestión de aula como estrategia orientadora en el proceso enseñanza aprendizaje. Cienciamatria [Internet]. 2020; 6(10): 662-673. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.294>
11. Castro M, Morales ME. Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. Revista Electrónica Educare [Internet]. 2015; 19(3): 1-32. Disponible en: <https://doi.org/10.15359/ree.19-3.11>
12. Navarro D, Samón M. Redefinición de los conceptos método de enseñanza y método de aprendizaje. EduSol [Internet]. 2017; 17(60): 25-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475753184013>
13. Arribas JM. La evaluación de los aprendizajes. Problemas y soluciones. Profesorado [Internet]. 2017; 21(4): 381-404. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56754639020>
14. Gómez-Carlos A, Taboada-Aranza O, Sánchez-García JP. Satisfacción laboral de los académicos de la licenciatura de Cirujano Dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México. Rev Estomatol Herediana [Internet]. 2023; 33(1): 10-17. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/reh.v33i1.4429>

15. Barraza A. Escala multidimensional de satisfacción laboral docente. *Praxis Investigativa ReDIE* [Internet]. 2009; 1(1): 53-55. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6533034>
16. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente. Zaragoza: FES Zaragoza, UNAM; 2017.
17. Flores-Crespo P. ¿Mejorará la calidad educativa con la evaluación? *RED Revista de evaluación para docentes y directivos* [Internet]. 2015; 1(2): 6-12. Disponible en: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/Red02PDF.pdf>
18. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. La evaluación del desempeño docente [Internet]. INEE; 2017. Disponible en: https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/981/mod_resource/content/10/Contenido/index.html
19. Galaz A, Jiménez-Vásquez MS, Díaz-Barriga Á. Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles Educativos* [Internet]. 2019, 41(163): 177-199. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177
20. Secretaría de Gobernación. Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño del cuarto grupo de docentes y técnicos docentes, así como del personal con funciones de dirección y supervisión, y del personal que presenta su segunda y tercera oportunidad en educación básica en el ciclo escolar 2018-2019. *Diario Oficial de la Federación* [Internet]; 2018, 7 de mayo. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5521741&fecha=07/05/2018#gsc.tab=0
21. Zavala MA, Corona BE, Rodríguez R. Indicadores de desempeño docente bajo el modelo educativo de una institución educativa de nivel superior [Internet]. En: *Memorias electrónicas del Congreso COMIE*. Disponible en: <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at14/PRE1178904305.pdf>
22. Martínez-Chairez GI, Guevara-Araiza A, Valles-Ornelas MM. El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai* [Internet]. 2016; 12(6): 123-134. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
23. García JM, Medécigo A. Los criterios que emplean los estudiantes universitarios para evaluar la in-eficacia docente de sus profesores. *Perfiles Educativos* [Internet]. 2014; 36(143): 124-139. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v36n143/v36n143a8.pdf>
24. Díaz-Barriga Á. Evaluación de la docencia. Su generación, su adjetivación y sus retos. En Rueda M, coordinador. *¿Es posible evaluar la docencia en la universidad? Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil* [Internet]. Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades; 2004. pp. 63-75. Disponible en: https://web.archive.org/web/20220129081730/http://www.angeldiazbarriga.com/capitulos/pdf_capitulos/evaluaciondeladocencia_generacion.pdf