



ISSN: 2448 - 6574

Efectividad docente en licenciatura en una institución pública estatal: detección de variables predictoras

Leticia Elizalde Lora
letyuaeh@yahoo.com.mx

Patricia Bezies Cruz
patricia_bezies@hotmail.com

Brenda Ivonne Olvera Larios
bren_olvera@hotmail.com

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Área temática: evaluación de docentes e investigadores

Resumen

La evaluación de la acción pedagógica debe orientarse fundamentalmente a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza. Así, el presente trabajo tiene como propósito identificar las variables predictoras de éxito o alto grado de efectividad en la labor docente y plantear acciones que contribuyan a la mejora. Se retoman los datos de la evaluación docente de 2,119 profesores que imparten clase en la modalidad presencial en Licenciatura en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. Considerando los perfiles docentes y elementos teóricos, se describen los constructos predictores de éxito o efectividad docente: ámbito de la formación, características personales para la docencia, competencias docentes, ámbito de la investigación y desempeño institucional. Con base en un análisis de regresión múltiple, se identifica que las competencias docentes son fundamentales para la mejora del dominio del conocimiento y la habilidad de motivar a los estudiantes; la generación de altos índices de satisfacción; en gran medida puede mejorarse con la variable características personales para la docencia. Se concluye, que existen diversas formas para mejorar la calidad de la docencia, una



ISSN: 2448 - 6574

de las cuales es el desarrollo profesional docente, vinculado a la práctica cotidiana y sus problemáticas.

Palabras clave. Evaluación de profesores, enseñanza efectiva, variables predictoras

Planteamiento del Problema

Los nuevos desafíos que plantean los cambios sociales y las deficiencias en los aprendizajes, han situado como foco principal de atención a los maestros. Como consecuencia de lo anterior, han proliferado en las últimas décadas múltiples iniciativas dirigidas a desarrollar diversas estrategias de evaluación del desempeño del profesorado (Rueda, 2014). Por ello, es necesario reconocer a la docencia como una actividad profesional de gran complejidad, de la cual deriva la importancia de identificar, entre otros aspectos, variables predictoras de éxito en la actividad docente.

Justificación

En México, en las últimas décadas se ha puesto en marcha una extensa política de evaluación del sistema educativo. Particularmente, se identifica que la importancia de la evaluación de la docencia se deriva del potencial que posee como herramienta para contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza. Por su parte, en el estado de conocimiento del 2002 al 2012 (Luna, Elizalde, Torquemada, Castro y Cisneros, 2013) se distingue una diversidad de abordajes metodológicos. En este contexto, se plantea como necesario realizar investigación evaluativa a partir de los datos de evaluación, de tal forma que se contribuya a la mejora del desempeño del profesorado y a la producción de conocimiento sobre el tema.

Fundamentación teórica

Presencia de la evaluación en las instituciones educativas

La evaluación, entendida como un proceso documentado de recogida sistemática de datos e información precisa y relevante que permite la emisión de un juicio de valor con relación a su objeto de interés, ha incursionado como un elemento esencial en la vida de las Instituciones de Educación Superior. Si bien se trata de una práctica que inicialmente fijó su atención en el aprendizaje, hoy su aplicación se ha extendido hacia diversos ámbitos de la educación como



ISSN: 2448 - 6574

son las propias instituciones, los programas y los sujetos que en ella convergen (Díaz-Barriga y Díaz-Barriga, 2008).

Desde la apreciación de Rueda (2014), la evaluación de la labor docente debe contribuir al reconocimiento de la complejidad de esta actividad, a la formación especializada y permanente, así como a su revaloración por el papel social estratégico que puede desempeñar. En este contexto, para la implementación de un sistema es deseable realizar la valoración de la práctica docente a partir de distintas audiencias que proporcionen una visión integral del desempeño del profesorado. Entre los instrumentos que han demostrado su efectividad para valorar la acción docente, se encuentran los cuestionarios; su empleo se relaciona con medidas de la efectividad de la enseñanza en la toma de decisiones administrativas, el diagnóstico y retroalimentación de los maestros para mejorar el proceso de instrucción, y con la investigación sobre la enseñanza. Ante esto, se considera que sus puntajes son útiles para los docentes, estudiantes y administradores (Luna y Reyes, 2015).

Enseñanza efectiva

De acuerdo con Marcelo y Vaillant (2009), desde hace varias décadas los investigadores intentan desentrañar los rasgos que caracterizan a los docentes que demuestran un alto nivel de efectividad en su desempeño. Autores como Hunt (2008, citado en Marcelo y Vaillant, 2009), al realizar una detallada revisión de la literatura sobre el tema, concluyen que si bien existen particularidades culturales entre distintas escuelas, es posible precisar algunas características comunes en los docentes que obtienen aprendizajes significativos, entre las cuales se encuentran compromiso con los estudiantes y su aprendizaje, conocimiento de las materias que enseñan y saben cómo enseñarlas, son responsables de gestión y monitoreo del aprendizaje, piensan sistemáticamente respecto a sus prácticas y aprenden de la experiencia. Por su parte, Darling-Hammond y Sykes (2003, citado en Marcelo y Vaillant, 2009), identificaron como rasgos del docente eficaz: habilidad verbal y conocimiento de la materia a ser enseñada, habilidad académica, conocimiento profesional y experiencia.

En este orden de ideas, el conocimiento de las características del profesor que favorecen una enseñanza efectiva puede ayudar a la comprensión teórica de la enseñanza y al mejoramiento de los programas de evaluación, perfeccionamiento y formación de profesores; contribuyendo además a la integración de marcos para la buena enseñanza.



ISSN: 2448 - 6574

Descripción del proceso de evaluación docente

En la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) México, la Dirección General de Evaluación (DGE) es la dependencia que desde 2003 realiza el proceso de evaluación docente; en su implementación y maduración, se han dado cambios importantes como realizar la valoración a partir de distintas audiencias, diseñando instrumentos para las diferentes áreas de formación y disciplinares; teniendo actualmente como marco de referencia los perfiles docentes incluidos en el modelo educativo. En este sentido, se evalúa a los profesores a través de las siguientes dimensiones: ámbito de la formación, comprende la educación formal, capacitación y el bagaje de conocimientos en un campo determinado. Las características personales, integran las habilidades, valores, aptitudes y actitudes que promueven el cumplimiento eficaz de la labor docente. Las competencias, son el conjunto de conocimientos habilidades y actitudes que permiten el desempeño satisfactorio en situaciones reales de la práctica profesional. En el ámbito de la investigación, se considera el empleo de metodologías y técnicas propias del área disciplinar y del campo educativo. Por su parte, el desempeño institucional, es el conjunto de elementos que permiten conocer el grado de contribución respecto a la visión de la Universidad en materia de docencia.

Para la evaluación, se emplean cuestionarios de creación institucional de acuerdo a las distintas modalidades (presencial y virtual) y niveles educativos (bachillerato, licenciatura y posgrado), incluidas las actividades artísticas y deportivas del bachillerato y la enseñanza de lenguas extranjeras. Actualmente, se cuenta con una diversidad instrumental de 17 cuestionarios en uso, éstos atienden a los criterios de validez y confiabilidad (Tristán y Pedraza, 2017). La aplicación es a través de la página web universitaria. En la institución, se asume que los evaluadores necesitan efectuar procesos de metaevaluación para asegurar la calidad de sus valoraciones y mantener la credibilidad entre los participantes (Elizalde, Olvera y Bezies, 2017).

Objetivo

En este contexto, el propósito del presente trabajo está dirigido a identificar las variables predictoras de éxito o alto grado de efectividad en la labor docente y plantear, así, acciones que contribuyan a la mejora.



ISSN: 2448 - 6574

Metodología

Se retoman los datos de la evaluación docente 2016 de 2,119 profesores que imparten clase en la modalidad presencial en licenciatura, de los cuales 50.25% son hombres y 49.74% mujeres. Se consideraron a los profesores de tal nivel educativo del área disciplinar, ya que los de lenguas extranjeras, artes, deportes, u otros niveles como bachillerato, posgrado o modalidades como la virtual, tienen diferentes instrumentos para valorar la docencia. A partir de los perfiles docentes y los elementos teóricos, se detectan y describen los constructos predictores de éxito o efectividad docente, para lo que únicamente se analizaron a aquellos profesores que obtuvieron más del 80% de rendimiento a través de la evaluación emitida en 8,561 cuestionarios. En el marco del perfil docente institucional, se analizaron los diferentes constructos, se describe estadísticamente a la población tanto en lo contextual, como lo docente y, después de un estudio correlacional, se identificaron las variables que se podrían probar. Finalmente, se realizó un análisis de regresión en un intento de modelar y encontrar variables predictoras para mejorar la práctica pedagógica. Las variables utilizadas son: A. Ámbito de la formación, B. Características personales para la docencia, C. Competencias docentes, D. Ámbito de la Investigación y E. Desempeño Institucional

Resultados

A partir de un análisis correlacional, se observó que entre los indicadores que varían más de forma conjunta, es decir que están más relacionados con el éxito docente, por lo que podrían contribuir a explicar mejor la variabilidad del criterio en un análisis de regresión múltiple, están las competencias docentes, seguido de las características personales para la docencia. Con el fin de determinar de una manera precisa la hipótesis de la influencia de las cinco variables como predictoras de éxito o efectividad docente, se hizo análisis de regresión múltiple. Las variables criterio o dependientes tales como dominio del contenido, habilidad para motivar y generación de altos índices de satisfacción y las cinco independientes o predictoras, se muestran a continuación.

Dominio del conocimiento

En este estudio, como el coeficiente de determinación (R^2) tiende a sobreestimar el verdadero valor de la correlación múltiple (R) en la población; se decidió utilizar la R cuadrada corregida (R^2_a) para conocer la proporción de la variabilidad del criterio explicado por las cinco variables



ISSN: 2448 - 6574

independientes. Se consideró que la determinación de la importancia relativa de cada variable, en la predicción del criterio, es un aspecto difícil de precisar, por tal razón sólo se establecerán aproximaciones.

Tabla 1. Resumen del modelo de regresión para dominio del conocimiento

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.812 ^a	.660	.660	.327757

a. Predictores: (Constante), E. Desempeño Institucional, C. Competencias docentes, A. Ámbito de la formación, D. Ámbito de la Investigación, B. Características personales para la docencia

Las variables independientes incluidas en el modelo explican el 66% de la varianza del dominio del conocimiento, el cual se entiende como el nivel de manejo respecto a los contenidos incluidos en la asignatura, de tal forma que se está en condiciones de establecer relaciones con otras áreas de conocimiento, así como de emplear bibliografía actualizada, atender adecuadamente las inquietudes de los estudiantes e integrar sugerencias respecto a la profundidad de las actividades realizadas.

Tabla 2. Análisis de varianza para dominio del conocimiento

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1783.955	5	356.791	3321.316	.000 ^b
	Residuo	919.017	8555	.107		
	Total	2702.972	8560			

a. Variable dependiente: Dominio del conocimiento del área disciplinar y sus relaciones con otras áreas (interdisciplinariedad).

b. Predictores: (Constante), E. Desempeño Institucional, C. Competencias docentes, A. Ámbito de la formación, D. Ámbito de la Investigación, B. Características personales para la docencia:

En el análisis de varianza se aprecia que el valor de F es significativo con una probabilidad <0.01, por ello se rechaza la H₀ de ausencia de relación entre el conjunto de variables predictoras (formación, características personales, competencias, investigación y desempeño) y dominio del área disciplinar y sus relaciones con otras áreas.



ISSN: 2448 - 6574

Tabla 3. Coeficientes de regresión para dominio del conocimiento

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	
	B	Error estándar	Beta			
1	(Constante)	.285	.092		3.089	.002
	A. Ámbito de la formación	-.039	.010		-4.021	.000
	B. Características personales para la docencia	.075	.014		5.307	.000
	C. Competencias docentes	.929	.016		56.978	.000
	D. Ámbito de la Investigación	.011	.010		1.066	.286
	E. Desempeño Institucional	-.005	.006		-.863	.388

a. Variable dependiente: Dominio del conocimiento del área disciplinar y sus relaciones con otras áreas (interdisciplinariedad).

En la tabla anterior, se muestran los coeficientes b y β y se observa significatividad a nivel de probabilidad <0.01 ; de lo anterior, se establece que la ecuación de regresión o predicción considerando los valores significativos de B y el modelo para dominio de conocimientos basado en β , es:

$$\text{Dominio del conocimiento} = 0.929 (\text{Competencias}) + 0.075 (\text{Características}) - 0.39 (\text{Formación}) + 0.285$$

Habilidad para motivar

Tabla 4. Resumen del modelo de regresión para habilidad para motivar

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.930 ^a	.865	.865	.266469

a. Predictores: (Constante), E. Desempeño Institucional, C. Competencias docentes, A. Ámbito de la formación, D. Ámbito de la Investigación, B. Características personales para la docencia

A partir del valor de la R cuadrada corregida (R^2_a), la proporción de varianza de la variable habilidad para motivar a los estudiantes que queda explicada por las variables predictoras es del 86.5%. Cabe mencionar, que tal habilidad hace referencia a la capacidad de alentar respecto al aprendizaje.

Tabla 5. Análisis de varianza habilidad para motivar



ISSN: 2448 - 6574

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3882.398	5	776.480	10935.423	.000 ^b
	Residuo	607.456	8555	.071		
	Total	4489.854	8560			
a. Variable dependiente: B.5 Habilidad para motivar.						
b. Predictores: (Constante), E. Desempeño Institucional, C. Competencias docentes, A. Ámbito de la formación, D. Ámbito de la Investigación, B. Características personales para la docencia:						

En el análisis de varianza se observa que F es altamente significativa a un nivel de probabilidad menor de <0.01 rechazándose la hipótesis de ausencia de relación entre el conjunto de variables incluidas (formación, características personales, competencias, investigación y desempeño) con la habilidad para motivar, es decir, hay una relación significativa, la influencia no se debe al azar, sino a la varianza sistemática de las variables predictoras.

Tabla 6. Coeficientes de regresión habilidad para motivar

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	
	B	Error estándar	Beta			
1	(Constante)	-2.360	.075		-31.403	.000
	A. Ámbito de la formación	-.205	.008	-.124	-25.896	.000
	B. Características personales para la docencia	.377	.012	.258	32.748	.000
	C. Competencias docentes	1.235	.013	.789	93.136	.000
	D. Ámbito de la Investigación	-.018	.008	-.013	-2.142	.032
	E. Desempeño Institucional	-.145	.005	-.153	-28.628	.000
a. Variable dependiente: Habilidad para motivar.						

En la tabla anterior, se incluyen los coeficientes b y β y se aprecia significatividad a nivel de probabilidad <0.01. Así, se determina que la ecuación de regresión o predicción considerando los valores significativos de B y el modelo para habilidades motivacionales docentes hacia sus estudiantes basado en β , es:

$$\text{Habilidad para motivar} = 1.235 (\text{Competencias}) + 0.377 (\text{Características}) - 0.145 (\text{Desempeño}) - 0.205 (\text{Formación}) - 2.360.$$



ISSN: 2448 - 6574

Generación de altos índices de satisfacción

Tabla 7. Resumen del modelo de regresión para generación de altos índices de satisfacción

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.899 ^a	.809	.809	.218511

a. Predictores: (Constante), E. Desempeño Institucional, C. Competencias docentes, A. Ámbito de la formación, D. Ámbito de la Investigación, B. Características personales para la docencia

Con base en el valor de la R cuadrada corregida (R^2a), la proporción de mejora en los pronósticos de la variable generación de altos índices de satisfacción (entendida como el nivel de acuerdo con la práctica docente) al tener en cuenta los valores de las variables predictoras es del 80.9%.

Tabla 8. Análisis de varianza para generación de altos índices de satisfacción

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1730.887	5	346.177	7250.251	.000 ^b
	Residuo	408.475	8555	.048		
	Total	2139.362	8560			

a. Variable dependiente: Generación de altos índices de satisfacción entre alumnos, pares académicos, directivos y consigo mismos.

b. Predictores: (Constante), E. Desempeño Institucional, C. Competencias docentes, A. Ámbito de la formación, D. Ámbito de la Investigación, B. Características personales para la docencia:

A partir del valor de significación que acompaña al valor $F < 0.01$ se rechaza la ausencia de relación entre las variables independientes y la generación de altos índices de satisfacción.

Tabla 9. Coeficientes de regresión para generación de altos índices de satisfacción

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	-.319	.062	-5.178	.000
	A. Ámbito de la formación	.042	.006	.037	.000



ISSN: 2448 - 6574

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
B. Características personales para la docencia	.495	.009	.490	52.399	.000
C. Competencias docentes	.464	.011	.430	42.710	.000
D. Ámbito de la Investigación	-.031	.007	-.033	-4.524	.000
E. Desempeño Institucional	.069	.004	.105	16.491	.000
a. Variable dependiente: Generación de altos índices de satisfacción entre alumnos, pares académicos, directivos y consigo mismos.					

Considerando los coeficientes b y β , se observa significatividad a nivel de probabilidad <0.01 en las variables predictoras, se establece que la ecuación de regresión o predicción considerando los valores significativos de B y el modelo para mejorar los índices de satisfacción con la práctica docente, basada en β , es:

$$\text{Generación de altos índices de satisfacción} = 0.495 (\text{Características}) + 0.464 (\text{Competencias}) + 0.069 (\text{Desempeño}) + 0.042 (\text{Formación}) - 0.031 (\text{Investigación}) - .319$$

Conclusiones

En el presente estudio, se identifica que las competencias docentes son fundamentales para la mejora del dominio del conocimiento del área disciplinar; es prioritario crear un programa de formación docente en competencias específicas para la enseñanza en lo disciplinar; no es suficiente el conocimiento *per se*, sino el cómo se pueden implementar acciones para que el profesor lo domine y guíe a sus estudiantes a que lo aprehendan y conozca los niveles de profundidad más convenientes para abordar los temas. La docencia es una profesión aprendida, si se interpretan los resultados de este estudio; con ello se podría intentar mejorar en alrededor del 66% esta vital parte del proceso enseñanza aprendizaje.

Otra variable que en el modelo educativo de la universidad y en la actividad docentes es básica, ha sido la habilidad para motivar a los estudiantes; de acuerdo con este estudio tiene altas probabilidades de ser mejorada a través, nuevamente de las competencias docentes; formar a los profesores sigue evidenciándose como una de las mejores inversiones de una institución de educación superior, si bien las características personales para la docencia cobran un peso relativamente importante. Una tercera variable como la generación de altos índices de



ISSN: 2448 - 6574

satisfacción entre el estudiantado y con su labor docente; en gran medida puede perfeccionarse con la variable características personales para la docencia, las cuales contribuyen a explicar alrededor de un 50% de lo que se puede mejorar, si bien es cierto que todas las variables independientes aportan un poco a la satisfacción, excepto la investigación que lo hace en un nivel bajo y negativo. Hablando del ámbito de la investigación como variable predictora de la efectividad docente en licenciatura, en este caso, es la que menos contribuye a explicar las variables dependientes del presente análisis, incluso en ocasiones ha sido negativa. Derivado de este estudio, es deseable realizar análisis con los profesores de posgrado, para identificar si se modifica lo referente a ámbito de la investigación como variable predictiva.

Finalmente, se concluye que existen diversas formas de contribuir a la calidad de la docencia, una de ellas es el desarrollo profesional docente, el cual, vinculado a la práctica cotidiana y sus problemáticas, brinda la posibilidad de promover reflexiones y reestructuraciones conducentes a mejorar el aprendizaje y la comprensión de los alumnos.

Referencias bibliográficas

- Díaz-Barriga, A. F. & Díaz-Barriga, C. A. (2008). El impacto institucional de los programas de evaluación de los académicos en la educación superior. En A. Díaz-Barriga, C. Barrón, & F. Díaz-Barriga (Ed.), *Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana. Un estudio en las universidades públicas estatales* (pp.165-223). México D. F., México: IISUE-UNAM/ ANUIES/ Plaza y Valdés.
- Elizalde, L. L., Olvera, L. B. I. & Bezies, C. P. (2017). Metaevaluación: herramienta para la valoración integral del proceso evaluativo docente de la UAEH. En E. Luna y M. Rueda (Coord.), *Experiencias de evaluación de la docencia en Iberoamérica*. México: UABC. Recuperado de <https://libreriaabc.com/products/experiencias-de-evaluacion-de-la-docencia-en-iberoamerica>
- Luna, S. E., Elizalde, L. L., Torquemada, G. A. D., Castro, L. A. & Cisneros C. E. (2013). Evaluación de la docencia en el sistema educativo nacional 2002-2012. En A. Maldonado (Ed.), *Educación y ciencia: políticas y producción del conocimiento 2002-2011 Colección Estados del Conocimiento* (pp. 399-418). México D. F., México: ANUIES-COMIE



ISSN: 2448 - 6574

Luna S. E. & Reyes, P. E. P. (2015). Validación de constructo de un cuestionario de evaluación de la competencia docente. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17 (3), 13-27.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15540997002>

Marcelo, C. & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente. ¿Cómo se aprende a enseñar?*. Madrid: NARCEA.

Rueda, B. M. (2014). Evaluación docente: la valoración de la labor docente de los maestros en el aula. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, no. 6, 97-106. Recuperado de <http://www.saece.com.ar/relec/revistas/6/art1.pdf>

Tristán, L. A. & Pedraza, C. N. Y. (2017). La objetividad en las pruebas estandarizadas. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 10(1), 11-31. Recuperado de <https://doi.org/10.15366/riee2017.10.1.001>