



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

Propuesta de instrumento para la medida de  
la excelencia docente percibida por los  
estudiantes de educación física: la escala  
Proexcellence-E-EF



Titulación: Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte

Tipo: Propuesta de intervención

Universidad Miguel Hernández de Elche

Curso Académico: 2020-2021

Alumna: María Cristina Sellés López de Castro

Tutor Académico: Elisa Huéscar Hernández

## ÍNDICE

1. Resumen .....	pág. 3
2. Introducción .....	pág. 3
2.1 Nuevos retos en educación superior .....	pág. 3
2.2 Importancia de la calidad docente .....	pág. 3-4
2.3 La excelencia como medida de calidad .....	pág. 4
2.4 El docente de educación física .....	pág. 4
2.5 Calidad del docente en EF .....	pág. 4
2.6 Competencias o dimensiones de la excelencia docente .....	pág. 4-5
2.7 Instrumentos de la excelencia .....	pág. 5
2.8 El presente estudio .....	pág. 5-6
2.9 Objetivos .....	pág. 6
2.10 Fases en el proceso y diseño para la escala PROEXCELLENCE-E-EF.....	pág. 6-7
3. Metodología .....	pág. 7
3.1 Procedimiento .....	pág. 7-27
3.2 Análisis de los datos .....	pág. 27
4. Resultados .....	pág. 27-30
5. Discusión .....	pág. 30-31
6. Propuesta de intervención .....	pág. 31-33
7. Conclusión .....	pág. 33
8. Bibliografía .....	pág. 33-34
9. Anexos .....	pág. 34-79

## 1. RESUMEN

La calidad del sistema educativo es una cuestión importante en la que se centra una atención considerable, ya que de esta calidad depende la evolución de nuestra sociedad. Por este motivo, se persigue el objetivo de comprender aquellas variables que están implicadas en configurar un perfil de docente excelente, y a través de este estudio centrado en la educación superior, se lleva a cabo la búsqueda a través de la propuesta de un instrumento creado para medir estas variables desde las perspectivas de docentes y estudiantes. En el presente estudio, se emplea la técnica Delphi donde participan dos grupos focales de docentes y estudiantes y a partir de los resultados obtenidos, se obtienen las variables necesarias para construir el instrumento.

El resultado es un cuestionario basado en una escala Likert del 1 al 5, de 82 ítems dividido en tres dimensiones que son, la dimensión metodológica con 4 subdimensiones y 38 ítems en total, la dimensión personal con 7 subdimensiones y 36 ítems en total, y por último, la dimensión institucional con 2 subdimensiones y 8 ítems en total. Este cuestionario final se considera un instrumento válido para la evaluación del docente excelente en la educación superior en el ámbito de ciencias del deporte.

**Palabras clave:** educación superior, calidad docente, excelencia docente, competencias, instrumentos de calidad, educación física

## 2. INTRODUCCIÓN

### 2.1 Nuevos retos educación superior

La educación superior es aquella que contempla la última fase del proceso de aprendizaje académico, es decir, aquella que viene luego de la etapa secundaria. Es impartida en las universidades, institutos superiores o academias de formación técnica y la enseñanza que ofrece la educación superior es a nivel profesional. (González, 2008)

La evolución que ha vivido la educación a nivel europeo, ha desembocado en la creación de un espacio en educación superior en el cual se pretende promocionar una enseñanza competitiva y de calidad. Esta promoción comprende diferentes aspectos como son la movilidad de docentes y estudiantes, la formación continua, la calidad de los sistemas educativos, de las instituciones y el profesorado, la dimensión europea y social. (Villa, 2010)

La educación superior se enfrenta a un mundo con nuevas exigencias de profesionalismo y competencias asociadas al conocimiento, además de las nuevas tareas pedagógicas. Se trata de construir una educación superior que incorpore un valor agregado a la experiencia de sus estudiantes, que realice una evaluación pertinente y que genere una gestión de calidad, es decir, una educación de calidad. (González, 2008)

### 2.2 Importancia de la calidad docente

Existen múltiples conceptualizaciones para explicar lo que se entiende por una educación excelente. Dentro de todas ellas, la definiremos como el proceso educativo de calidad que incluye la oportunidad de desarrollar un conjunto de habilidades y la adquisición de conocimientos que permita a los estudiantes mejorar su calidad de estudio y de vida. (Yañez-Galleguillos, 2017)

La educación excelente debe estar centrada en un conjunto de acciones y estrategias que logren optimizar los procesos por los cuales los estudiantes mejoren su aprendizaje, independientemente de sus conocimientos iniciales. Lo importante está en el proceso de las acciones desarrolladas, y no en las condiciones de partida ni en los resultados. (Yañez-Galleguillos, 2017)

Es importante definir el concepto de docente excelente y la podemos definir como “el conjunto de rasgos personales, habilidades, y conocimientos que un individuo aporta a la enseñanza, incluidas disposiciones para comportarse de ciertas maneras” (Darling-Hammond, 2013).

### **2.3 La excelencia como medida de calidad**

Según el *Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2001)*, se entiende por *excelencia*: “La superior calidad o bondad que hace digno de singular aprecio y estimación de algo”

En la literatura científica se encuentra una gran diversidad de teorías con respecto al perfil profesional que debe presentar el docente excelente. Ciertos enfoques ponen la atención en las aptitudes que debe poseer un buen docente. Otras teorías, en los roles y tareas que desempeña en su quehacer diario. Y otras, sin embargo, se centran en los conocimientos que el docente debe poseer y en las estrategias pedagógicas para transmitir esos conocimientos. (García, 2015)

### **2.4 El docente de educación física**

Centrándonos en el marco de la educación física, el docente de educación física debe tener las competencias que comprenden un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se integran en el desarrollo personal. Estas competencias están relacionadas con el contenido, la forma de enseñar, la utilización de tecnologías, el tipo de aprendizaje, la organización del alumnado, entre otras. (Cañadas, 2019)

Respecto a las características del docente en educación física, se evidencia que el factor que más importancia tiene es la interacción directa con el alumnado. La presencia de esta característica en educación física es fundamental, ya que para abordar la acción educadora con éxito resulta necesario el contacto social entre docente-alumnado durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Martínez-Baena, 2019)

Otras características relacionadas con el desarrollo de la enseñanza en el docente de educación física, son las que tienen que ver con la fase de planificación donde se ajustan los contenidos establecidos en las guías docentes de la asignatura, pero a la vez demostrando autonomía y recursos suficientes para orientarlos hacia sus propios principios de actuación docente. Es decir, deben tener una serie de competencias pedagógicas entendidas como un conjunto de habilidades, destrezas y aptitudes para facilitar el aprendizaje. (Martínez-Baena, 2019)

### **2.5 Calidad del docente en EF**

En la actualidad, el papel del docente se ha hecho mucho más complejo debido a los distintos roles que debe desempeñar y a las tareas orientadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes. Esto supone nuevas competencias y un cambio importante en sus tareas docentes, de ahí surge el interés de conocer la calidad del docente. (Villa, 2010)

Dentro del concepto de la educación física de calidad, ésta debe de aportar la formación de estudiantes que contribuyan a aumentar la competencia motriz, a mejorar la salud física, la responsabilidad personal, social y el disfrute de la realización de actividad física. Para conseguir una calidad en la docencia en educación física, es necesario que el docente se actualice continuamente con las nuevas tendencias y métodos de la enseñanza. (Iglesias, 2017).

### **2.6 Competencias o dimensiones de la excelencia docente**

Zabalza (2006) propuso una serie de competencias propias del docente de educación superior como son la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, seleccionar y preparar los contenidos

disciplinarios, ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles de manera organizada, comunicarse y relacionarse con los estudiantes, el manejo de las nuevas tecnologías, la importancia de la evaluación del alumnado, entre otras.

Si nos centramos de manera holística, tomaremos como referencia aquellas concepciones que consideran tres dimensiones fundamentales en el perfil del docente excelente. La dimensión metodológica (cómo enseña), la personal (cómo es) y la institucional (lo que sabe). Esto es conocido como la trilogía de “ser, conocer y saber enseñar”. (Quirós y Jiménez, 1991).

La **dimensión metodológica**, es la que engloba a todos aquellos factores relacionados con el cómo enseñar. El trabajo metodológico tiene la misión de garantizar la interacción del docente y diseñar estrategias o soluciones para elevar la calidad del proceso docente educativo, en nuestro caso dentro del área de la educación física.

Este trabajo se concreta por la calidad del proceso docente-educativo, en la integración docente y en la calidad de la formación. (Iglesias, 2017). En este sentido, la función del docente es la de facilitar el aprendizaje a los estudiantes, a través de los procesos de enseñanza-aprendizaje oriente, dirija, facilite y guíe la interacción de los estudiantes para construir su propio conocimiento. (Contreras, 2003)

La **dimensión personal**, se centra en las relaciones establecidas entre el profesor con sus estudiantes. Para Campo (2001), la coherencia entre el discurso del deber ser como persona y su praxis como docente resulta indispensable, puesto que el docente señala lo que espera que aprendan los estudiantes y modela valores y cualidades comportamentales en ellos. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características, motivaciones, ideales, etc y las decisiones que tome en el ámbito profesional adquirirán un carácter particular (Contreras, 2003)

La **dimensión académica** (Campo 2001) determina una serie de características didácticas de un docente excelente según sus prácticas educativas en el aula. Una de ellas fue la búsqueda de lo innovador, encontrando una gran diferencia entre los ambientes de aprendizaje generados por los docentes más eficientes y el resto de profesores.

## **2.7 Instrumentos de la excelencia**

En el ámbito educativo son muy utilizados los estudios de encuesta debido a su facilidad para la obtención de datos y a su utilidad para la descripción de fenómenos. Este tipo de estudios permite recoger información y opiniones de determinados individuos seleccionados y posibilitan hacer estimaciones a la población de referencia. (Bizquerra, 2003)

El instrumento básico más utilizado es el cuestionario, este documento recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta además de garantizar una buena calidad de los datos. (Casas, 2003)

## **2.8 El presente estudio**

En el marco teórico del presente estudio, se ha podido constatar que la figura del docente excelente y, más concretamente, su comportamiento para con sus alumnos influye en la calidad educativa del estudiantado. La relación docente-estudiante va a generar que la educación se convierta en algo positivo formando a los estudiantes a convertirse en personas éticas y morales.

Por ello, es importante la configuración de un perfil actualizado del docente excelente que contemple tanto las competencias académicas y disciplinares, las competencias pedagógicas, así como las características psicológicas y rasgos de personalidad necesarios para el desempeño de su labor profesional con criterios de máxima calidad, con el fin de contribuir a la mejora general del sistema educativo.

A partir de argumentos anteriores, la justificación de realizar esta investigación viene dada por la escasa información o la inexistencia de instrumentos que midan la excelencia docente, por ello, se cree necesario el diseño de escalas centradas en la valoración del docente excelente.

La finalidad del estudio ha sido el diseño y validación de un instrumento que evalúe de forma válida y fiable la excelencia docente en educación superior concretamente en el ámbito de la educación física.

## 2.9 Objetivos

El objetivo del estudio fue proponer y diseñar la *Escala de Excelencia Docente en Educación Física (PROEXCELLENCE-E-EF)* mediante un enfoque cualitativo a través de la técnica Delphi, en la que se recogen datos para la definición del docente excelente en educación superior mediante la validación de este instrumento. (Dalkey y Helmer, 1963).

Concretamente, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

1. Realizar una **búsqueda bibliográfica** para conocer las competencias y características de la educación de calidad y del docente excelente en educación superior que señala la literatura científica actual.
2. Elaborar las **dimensiones y características** del perfil de docente excelente a partir de las entrevistas realizadas a **dos grupos focales (docentes y estudiantes)** y la literatura científica.
3. Redactar la primera propuesta de **ítems del instrumento** y determinar la **validez de contenido** por medio del juicio de expertos mediante el método Delphi (Dalkey y Helmer, 1963).
4. Confirmar la **validez de comprensión** de los ítems.

## 2.10 Fases en el proceso y diseño para la escala PROEXCELLENCE-E-EF

### 1) Etapa de fundamentación teórica

Análisis y recogida de competencias y características del docente excelente. A partir de una búsqueda bibliográfica de los últimos 5 años se crearán las dimensiones que configuran el perfil del docente excelente desde una perspectiva teórica.

### 2) Grupos focales

Una vez concluida la primera fase de revisión bibliográfica, se procedió a la elaboración de la escala a partir de un grupo coordinador y un grupo de expertos, en este caso dos grupos focales, mediante entrevistas que se les hicieron. Un grupo focal estaba compuesto por docentes en educación superior y el otro por estudiantes de educación superior.

Para la realización de las entrevistas a los grupos focales de docentes y estudiantes se siguió el método Delphi, estableciendo dos fases: 1) Un grupo coordinador creó diferentes dimensiones del docente excelente a través de la revisión bibliográfica y la literatura existente atendiendo a las competencias y características de calidad docente; 2) Un grupo de expertos organizó las dimensiones y características propuestas en la fase anterior en función de su importancia considerada para el perfil de docente excelente.

### 3) Etapa de construcción de los ítems de la escala

A partir de las conclusiones extraídas de la revisión bibliográfica realizada y los grupos focales, se fue construyendo la escala para el perfil de docente excelente.

#### 4) Etapa de validez de contenido de los ítems del cuestionario

A través de una nueva consulta a un grupo de docentes se preguntó la valoración de los ítems respecto a las dimensiones propuestas en función de diferentes criterios discriminativos (suficiencia, coherencia, relevancia, y claridad)

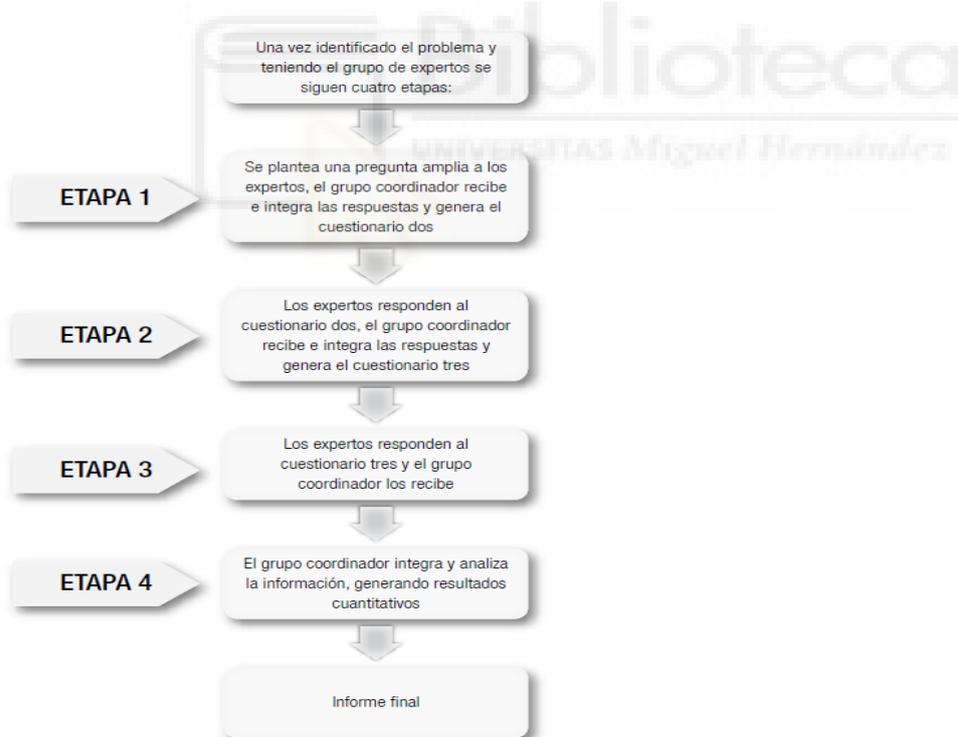
### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1 Procedimiento

Para llevar a cabo la recogida de información del presente estudio se empleó la **técnica Delphi**. La técnica Delphi se clasifica como uno de los métodos generales de prospectiva, busca acercarse al consenso de un grupo de expertos con base en el análisis y la reflexión de un problema definido. Cuando no tenemos la respuesta o consenso a un tema determinado, se realiza una revisión en la literatura sobre ese tema, se establece que no existe acuerdos entre los investigadores y por último, se construye la pregunta de investigación (Varela et al, 2012)

En la siguiente figura (Figura 1) se presentan los fases dentro de la estructura de la técnica Delphi:

**Figura 1. Etapas básicas de la técnica Delphi**



## 1) Etapa de fundamentación teórica

Para llevar a cabo la Revisión Bibliográfica en esta investigación, se han seguido las directrices de PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic review and Meta-Analyses) (Urrútia & Bonfill, 2010).

Los artículos utilizados en este trabajo han sido aquellos indexados principalmente en la base de datos Discovery y más concretamente en Scopus, Web de Science de Thomson Reuters, Complementary Index, Supplemental Index, Dialnet, Open Access Journals, Research Gate y SciELO, en el período acontecido durante los últimos cinco años. el escenario educativo está sumergido en un profundo cambio que persigue adecuarse a las exigencias sociales, cambiantes igualmente a un ritmo vertiginoso; por tanto, se centró la atención en un período cercano al actual, asegurando así un enfoque renovado.

Los descriptores utilizados en español fueron los siguientes: “calidad docente”, “factores de calidad docente”, “educación superior”, “docente universitario”, “excelencia docente” y “factores de excelencia docente”. En lo referido los descriptores utilizados en inglés, fueron: “teaching quality”, “teaching quality factors”, “higher education/university”, “university teacher”, “teaching excellence” y “teaching excellence factors”.

El número de artículos que tratan genéricamente la Calidad Docente hasta el año 2020 en español es de 46.235; mientras que los artículos encontrados en inglés suman 238.162. Si se acota el lapso temporal a las publicaciones realizadas en los últimos 10 años, se encuentran 40.863 publicaciones en español y 144.372 en inglés. En cambio, el número de publicaciones realizadas desde 2015, es decir, en los últimos cinco años, en español es 28.112, y en inglés 86.472.

Atendiendo a otro de los criterios de inclusión, en cuanto al número de artículos publicados sobre Calidad Docente en Educación Superior en los últimos cinco años, se encuentran las siguientes cifras: en español 1.868 publicaciones, mientras que en inglés 3.502. Para acotar estas cifras, se han tenido en cuenta aquellas publicaciones que analicen concretamente cuáles son los factores a tener en cuenta para prometer una mejora en la Calidad Educativa y así poder facilitar el alcance de la Excelencia Docente. De esta forma, se encontraron 6 publicaciones en español y 4 en inglés en los últimos 5 años.

El último filtro aplicado y que hace que la búsqueda sea mucho más específica es centrar la investigación en el concepto de Excelencia docente en Educación Superior en publicaciones de los últimos cinco años. Los datos recolectados provienen de un total de 10 artículos, 6 en inglés y 4 en español.

Finalmente, sumados los artículos sobre Calidad Docente y los encontrados sobre Excelencia Docente, se halla un total de 20 artículos. De ellos, 17 resultan en investigaciones descriptivas y solamente 3 son estudios de revisión sistemática o meta-análisis.

A continuación, se muestran los criterios de inclusión y exclusión de la selección de los artículos (Tabla 1 y Tabla 2).

**Tabla 1.** Criterios de inclusión en la selección de artículos

<b>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</b>
Los artículos deben tener una fecha de publicación entre el año 2015 hasta el actual.
Los descriptores utilizados deben encontrarse en español y en inglés: “calidad docente”, “competencias docentes”, “factores de calidad docente”, “educación superior”, “docente universitario”, “excelencia docente” y “factores de excelencia docente”; “teaching quality”, “teaching quality factors”, “higher education/university”, “university teacher”, “teaching excellence” y “teaching excellence factors”
El estudio debe focalizarse en las publicaciones que tienen en cuenta las características de los docentes en la Calidad de la Enseñanza en Educación superior, y más concretamente en la Excelencia Docente.
Los artículos deben hallarse indexados en las siguientes bases de datos: Discovery, Scopus, Web of Science, Complementary Index, Supplemental Index, Dialnet, Open Access Journals, Research Gate y SciELO.

**Tabla 2.** Criterios de exclusión en la selección de artículos

<b>CRITERIOS DE EXCLUSIÓN</b>
Artículos con una fecha de publicación anterior al 2015

Artículos en los que no aparezcan los descriptores “calidad docente”, “competencias docentes”, “factores de calidad docente”, “educación superior”, “docente universitario”, “excelencia docente” y “factores de excelencia docente”; “teaching quality”, “teaching quality factors”, “higher education/university”, “university teacher”, “teaching excellence” y “teaching excellence factors”.

Publicaciones que no traten el papel del docente en la Calidad de la Enseñanza en Educación superior y, más concretamente en la Excelencia Docente.

Artículos que no aparezcan indexados en las siguientes bases de datos: Discovery, Scopus, Web of Science, Complementary Index, Supplemental Index, Dialnet, Open Access Journals, Research Gate y SciELO.

En las siguientes tablas (Tabla 3 y Tabla 4) se incluyen los 20 artículos con los cuales nos hemos quedado finalmente de la revisión bibliográfica y se especifica aquellos que estaban relacionados con la calidad docente y aquellos relacionados con la excelencia docente.



**Tabla 3. Investigaciones relacionadas con la Calidad Docente**

Estudios empíricos (Rojo)

Estudios de revisión sistemática/metaanálisis (Azul)

REFERENCIAS	OBJETIVO	PARTICIPANTES	VARIABLES	MÉTODO	CONTEXTO	RESULTADO/CONCLUSIÓN
Shahram Eskandaripour, Gholamreza Hajihosseinnezhad, Majid Aliasgari, & Ali Hosseinihah. (2019). Explaining Factors Affecting Quality of Teaching at Technical and Vocational University. <i>Kastamonu Eğitim Dergisi</i> , 27(1), 395–405.	Explicar los factores que afectan a la calidad de la enseñanza y determinar su impacto.	Personal de la organización y técnicos e investigadores superiores (método cualitativo)  Asistentes educativos, jefes del Departamento de Investigación y Educación, y miembros de la facultad (método cuantitativo)	- Calidad de la enseñanza	Entrevistas exploratorias y entrevistas semiestructuradas; posterior construcción de un cuestionario de comparación. Análisis de los resultados utilizando el software Expert Choice a través del método AHP.	Universidad Técnica y Vocacional de Irán	Contribución de las partes: - Docentes 41%: habilidades profesionales fue el factor con más peso. - Ambiente educativo 33%: calidad del entorno y las condiciones educativas fue el factor con más peso - Estudiantes 26 %: registros académicos y experiencias fue el factor con más peso.
Olaskoaga Larrauri, J., Rodríguez-Arment, C. E., & Marúm-Espinosa, E. (2018). Nociones de calidad educativa y actitudes de los docentes hacia las	Evidenciar la existencia de una relación entre las preferencias del personal académico por los diferentes modos	911 docentes	- Calidad docente - Incorporación de las TI	Técnicas de regresión logit a las respuestas dadas por los docentes.	Universidad de Guadalajara (México)	Aportación al Technology Acceptance Model (TAM), añadiendo una variable que puede actuar como antecedente de la utilidad de las TIC.

<p>tecnologías de la información. (Spanish). <i>International Journal of Organizations / Revista Internacional de Organizaciones</i>, 20, 147.</p>	<p>de definir la calidad de la educación superior y su percepción de la utilidad de las TIC en su trabajo.</p>					<p>Hipótesis del contenido político de los conceptos de calidad de la educación superior.</p>
<p>Bueno Brito, C., Brito Delgado, H. C., &amp; Delgado Delgado, J. (2018). Calidad del desempeño docente desde la percepción de estudiantes de Licenciatura en Enfermería. (Spanish). <i>Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores</i>, 5(3), 1.</p>	<p>Conocer la calidad del desempeño docente desde la percepción de estudiantes en el aula durante el proceso enseñanza-aprendizaje, abordándose las dimensiones de calidad del modelo de Donabedian.</p>	<p>5334 Estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad docente</li> <li>- Infraestructura</li> <li>- Recursos materiales y tecnológicos</li> <li>- Personal docente de base e invitados</li> <li>- Aplicación del programa educativo</li> <li>- Metodología</li> <li>- Relación docente-alumno</li> <li>- Satisfacción de alumnos con el desempeño docente</li> <li>- Desempeño global del docente</li> <li>- Satisfacción de alumnos con trámites administrativos</li> </ul>	<p>Encuesta a estudiantes por profesor y unidad de aprendizaje. Análisis y comparación de datos a través de SPSS.</p>	<p>Licenciatura en Enfermería</p>	<p>El 71% de los estudiantes consideran que siempre se sienten satisfechos por el desempeño de sus profesores</p> <p>El 76% informa que los docentes cuentan con la metodología educativa para la construcción del conocimiento.</p> <p>El 50% se siente satisfecho con los trámites administrativos.</p>

<p>Maksimović, J., &amp; Osmanović, J. (2018). Reflective Practice as a Changing Factor of Teaching Quality. <i>Research in Pedagogy / Istrazivanja u Pedagogiji</i>, 8(2), 172.</p>	<p>Descubrir cómo los estudiantes perciben la práctica de sus profesores, o si reconocen que los elementos reflexivos son importantes para mejorar la calidad de la enseñanza</p>	<p>202 estudiantes de diversos cursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación y preparación</li> <li>- Rendimiento</li> <li>- Orientación</li> <li>- Clima del aula</li> <li>- Disciplina</li> <li>- Evaluación de progresos de los estudiantes y autoevaluación</li> </ul>	<p>Utilización de un instrumento especialmente diseñado para evaluar las necesidades de la investigación y basado en las características básicas de las habilidades de enseñanza descritas por Kyriacou (2001)</p>	<p>Facultar de Ciencias Naturales, Facultad de ciencias Sociales y Humanidades y Facultad Técnica</p>	<p>Los estudiantes reconocen como positiva la práctica reflexiva de los docentes.</p>
<p>Yáñez-Galleguillos, L. M., &amp; Soria-Barreto, K. (2017). Reflexión de Buenas Prácticas Docentes como eje de Calidad en la Educación Universitaria: Caso Escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica del Norte. (Spanish). <i>Formación Universitaria</i>, 10(5), 59.</p>	<p>Determinar factores que favorecen el desarrollo de buenas prácticas docentes de educación superior</p>	<p>6 docentes y 18 estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad docente</li> <li>- Modo de suministro de información</li> <li>- Relaciones interpersonales e intrapersonales</li> <li>- Orientación y Gestión de las actividades</li> </ul>	<p>Grupos focales: descripción, desde la perspectiva de los sujetos, de su opinión y reflexión sobre las prácticas docentes en el aula.</p> <p>Tres sesiones: dos con estudiantes y una con docentes.</p>	<p>Universidad Católica del norte (Chile)</p>	<p>Principales factores de calidad de la enseñanza desde la perspectiva del alumnado y del profesorado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fisonomía</li> <li>- Afinidad por la docencia</li> <li>- Metodologías y estrategias en el aula</li> <li>- Aprendizajes</li> <li>- Profesor de excelencia</li> <li>- Sugerencias de mejora</li> </ul> <p>Además, factor a añadir desde la perspectiva del profesorado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración y estrategias diferenciales en el aula</li> </ul> <p>Factor a añadir por el alumnado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ideal de prácticas</li> </ul>

<p>Christoph Dybowski, Susanne Sehner, &amp; Sigrid Harendza. (2017). Influence of motivation, self-efficacy and situational factors on the teaching quality of clinical educators. BMC Medical Education, 17(1), 1–8.</p>	<p>Investigar la influencia de los diferentes tipos de motivación docente, la autoeficacia docente y las percepciones de los docentes sobre las habilidades, competencias y motivación de los estudiantes sobre la calidad de la enseñanza</p>	<p>94 lecciones impartidas por 55 docentes con 500 calificaciones de estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de la enseñanza</li> <li>- Interés general de los estudiantes</li> </ul>	<p>Cumplimentación de un cuestionario con elementos e instrumentos sociodemográficos que miden diferentes dimensiones de la motivación docente, así como la autoeficacia de la enseñanza, después de cada clase, durante un semestre.</p>	<p>Centro Médico de la Universidad de Hamburgo-Eppendorf.</p>	<p>La calidad de la enseñanza podría beneficiarse de los docentes que son autosuficientes y capaces de detectar las competencias de sus alumnos.</p> <p>El interés general de los estudiantes en el tema de una lección debe tenerse en cuenta cuando se les pide que evalúen la calidad de la enseñanza</p>
<p>Hortigüela Alcalá, D., Ausín Villaverde, V., Delgado Benito, V., &amp; Abella García, V. (2017). Análisis de la importancia de los criterios de evaluación y el reconocimiento académico docente universitario como indicadores de la calidad educativa en España.</p>	<p>Contraste de la percepción de los estudiantes y profesores sobre la relación existente entre los criterios de evaluación empleados en las asignaturas y la categoría profesional de los docentes.</p>	<p>43 estudiantes de cuarto curso y 8 docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docencia</li> <li>- Investigación</li> <li>- Reconocimiento Académico</li> </ul>	<p>Metodología cualitativa a través de la técnica de grupos de discusión</p>	<p>Grado de Educación primaria en la Universidad de Burgos</p>	<p>Factores determinantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes: asocian la calidad de la titulación con la categoría profesional del profesor.</li> <li>- Alumnos: atienden a la implicación en el aula y la disponibilidad de los profesores</li> </ul>
<p>Rodríguez Molina, G. (2016). Análisis teórico-reflexivo sobre los factores que intervienen en la</p>	<p>Analizar los procesos de gestión curricular y evaluación que influyen en la</p>	<p>Revisión de investigaciones y literatura publicada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de gestión pedagógica</li> <li>- Calidad de resultados</li> </ul>	<p>Metodología mixta: revisión de publicaciones y corroboración de datos recolectados.</p>	<p>Educativo</p>	<p>Desarrollo de los sistemas educativos estadísticamente poco significativo.</p>

<p>calidad de los aprendizajes y práctica docente : Theoretical and reflective analysis of the factors affecting the quality of learning and teaching practice. <i>Gestión de La Educación</i>, . 1, 103.</p>	<p>calidad de los aprendizajes y prácticas docentes en las organizaciones educativas.</p> <p>Diseñar un modelo de gestión pedagógica dinámico y variable que contribuya al mejoramiento continuo de la calidad de los aprendizajes y prácticas docentes en las organizaciones educativas.</p>		<p>académicos y aprendizaje</p>			<p>La escuela, los profesores y la calidad educativa son factores relevante para el desarrollo óptimo de aprendizajes y del rendimiento educativo.</p>
---	---	--	---------------------------------	--	--	--

**Tabla 4.** Investigaciones relacionadas con la Excelencia Docente

Estudios empíricos (Naranja)

Estudios de Revisión Sistemática/Metaanálisis (Amarillo)

REFERENCIAS	OBJETIVO	PARTICIPANTES	VARIABLES	MÉTODO	CONTEXTO	RESULTADO/CONCLUSIÓN
Romero Fernández, A. J., Flores Torres, D. A., Flores Córdova, E. V., & Luzuriaga Zurita, M. A. (2020). Gestión de la calidad en instituciones de educación superior. <i>Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores</i> , 7, 1.	Caracterizar la gestión de calidad en una institución de educación superior para el mejoramiento continuo de sus estándares de calidad y excelencia.	Docentes y estudiantes	- Calidad docente - Excelencia docente	Encuesta a docentes y estudiantes para determinar el nivel de conocimientos que poseen sobre los mecanismos que utiliza la institución para gestionar la calidad de sus procesos y el nivel de involucramiento.	Universidad	Diseño de un modelo para la gestión de la calidad de los procesos tomando como base de partida la Trilogía de Juran sobre gestión de calidad.

<p>Reynolds, B. L. (2019). A mixed methods study of “English Corners” funded by the Taiwan Ministry of Education “Program for Promoting Teaching Excellence of Universities.” <i>Applied Linguistics Review</i>, 10(4), 561–590.</p>	<p>Explorar las percepciones de estudiantes y profesores universitarios taiwaneses sobre la efectividad del “English Corners” para mejorar la capacidad de un segundo idioma.</p>	<p>256 estudiantes y 70 docentes</p>	<p>- Habilidades con un segundo idioma</p>	<p>Cuestionarios a estudiantes  Registros de enseñanza  Cuestionarios a docentes universitarios sobre excelencia docente</p>	<p>Universidad de Taiwán</p>	<p>“English Corners” tiene su mayor influencia en la disposición de estudiantes para hables inglés y su disfrute. Estos resultados son alentados por profesores flexibles con apoyo administrativo que aplican diversas técnicas de aprendizaje durante las lecciones. Además, “English Corners” está altamente contextualizado, y los profesores universitarios poseen una visión dividida en su efectividad.</p>
<p>Perkins, G. (2019). The Teaching Excellence Framework (TEF) and Its Impact on Academic Identity Within A Research-Intensive University. <i>Higher Education Policy</i>, 32(2), 297–319.</p>	<p>Explorar el impacto del Marco de Excelencia Docente en la identidad académica dentro del contexto de una institución de educación superior.</p>	<p>16 docentes</p>	<p>- Excelencia docente - Compromiso con la investigación - Compromiso con la educación - Compromiso con las actividades de la ciudadanía - Identidad con la institución</p>	<p>16 entrevistas cualitativas</p>	<p>Educación superior intensiva en investigación con sede en Reino Unido.</p>	<p>Si bien el Marco de Excelencia Docente puede no alterar la sustancia general de lo que significa ser académico en términos de compromiso con la investigación, la educación y las actividades de ciudadanía, tiene potencial de tener profundas implicaciones en términos de exacerbar los conflictos dentro de la identidad. Los resultados negativos del trabajo se dan donde los conflictos de roles y desajustes entre las expectativas y la recompensa crean dificultades para lograr</p>

						las versiones deseadas de nosotros mismos.
<p>Drugova, E. (2019). The key characteristics of teaching excellence programs for academic leaders a review of high-ranking universities' experiences reflected in international publications. <i>Voprosy Obrazovaniya</i>, 2019(4).</p>	<p>Identificar las características de los programas exitosos de desarrollo profesional para la calidad de la enseñanza y el liderazgo académico en enseñanza superior para fomentar el cambio educativo.</p>	<p>Diversas muestras de publicaciones internacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelencia en la enseñanza</li> <li>- Calidad de la enseñanza</li> <li>- Desarrollo de la enseñanza</li> <li>- Liderazgo académico</li> </ul>	<p>Revisión de publicaciones internacionales que analizan las experiencias de universidades de alto rango en economías desarrolladas.</p>	<p>Enseñanza superior en EEUU, Alemania, Dinamarca, Países Bajos y Australia.</p>	<p>Falta de claridad y superposición parcial entre las variables mencionadas. Características centrales de programas de excelencia docente y liderazgo académico: interesados clave (demandas gubernamentales, institucionales y docentes), principales enfoques (práctica reflexiva, Teorías de Andragogía, enfoque transformador de aprendizaje, aprendizaje autodirigido, aprendizaje basado en la indagación y reenfoque de maestro a alumno).</p>

<p>Buskist, W. ( 1 ), &amp; Keeley, J. W. ( 2 ). (2018). Searching for Universal Principles of Excellence in College and University Teaching. <i>New Directions for Teaching and Learning</i>, 2018(156), 95–105.</p>	<p>Comprobar la existencia de principios universales de excelencia docente.</p>	<p>Diversas muestras de veintiséis grados.</p>	<p>- Excelencia docente - Mejora de la enseñanza</p>	<p>Comparación de los resultados obtenidos en veintiséis estudios</p>	<p>Universidad</p>	<p>Existencia de dos principios universales: <b>conocimiento</b> sobre la materia que se imparte y <b>entusiasmo</b> en el trabajo.</p>
<p>Tolosa, A. D., &amp; Ruiz, B. R. (2017). Evaluación de las características para la excelencia docente: una comparación entre Universidades Colombianas. (Spanish). <i>Encuentros</i>, 15(2), 15.</p>	<p>Comparar las opiniones sobre la excelencia docente de diez instituciones de educación superior colombianas.</p>	<p>Docentes y estudiantes</p>	<p>- Excelencia docente</p>	<p>Instrumento Teacher Behavior Checklist (TBC): medida de habilidad para la Enseñanza Efectiva y el Aprendizaje Activo del docente.</p>	<p>Universidad Autónoma del Caribe  Otras Universidades del Departamento del Atlántico  Otras Universidades de Colombia</p>	<p>Diferencias estadísticamente significativas entre las opiniones de estudiantes de las tres categorías, pero no entre los docente.  Diferencias estadísticamente significativas entre opiniones que dan estudiantes varones vs. mujeres.</p>

<p>Villarroel, V. A., &amp; Bruna, D. V. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. (Spanish). <i>Formación Universitaria</i>, 10(4), 75.</p>	<p>Presentación de un modelo de competencias pedagógicas en el ámbito de la Educación Superior y análisis de la percepción respecto a las competencias que caracterizan a un docente de excelencia.</p>	<p>Estudiantes, docentes y comités académicos</p>	<p>Competencias docente de excelencia</p>	<p>Estudio de caso con un enfoque mixto de investigación y múltiples estrategias de recolección de datos.</p>	<p>Universidad chilena</p>	<p>Existe consenso sobre algunas habilidades del buen profesor, aunque no existen una opinión homogénea: las competencias específicas fueron destacadas por los comités académicos pero no por los estudiantes y profesores. Estos dos últimos grupos destacaron más el manejo del conocimiento, comunicación y características personales.</p>
<p>Aguilar Feijoo, R. M. (2015). Perfiles docentes y excelencia : un estudio en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador = Teacher profiles and excellence: A study at the Universidad Técnica Particular of Loja, Ecuador. <i>RIED: Revista Iberoamericana de Educación a Distancia</i>, 2, 225.</p>	<p>Identificar las competencias que poseen en la actualidad los profesores bimodales a fin de promover aquellas que no han alcanzado un nivel adecuado.</p>	<p>Docentes bimodales</p>	<p>- Calidad de la educación - Competencias docentes</p>	<p>Diseño y aplicación de un cuestionario de autoevaluación</p>	<p>Universidad Particular de Loja (Ecuador)</p>	<p>Establecimiento de tres perfiles competenciales (alto, medio y bajo) e identificación de competencias específicas y transversales para determinar necesidades formativas</p>

<p>Marbán, J. M., Rodríguez Conde, M. J., Martínez Abad, M. &amp; Olmos Migueláñez, S. (2015). Triangulando la excelencia docente: la percepción de docentes, estudiantes y egresados. <i>Investigar con y para la sociedad</i>.</p>	<p>Contraste de diferentes percepciones que estudiantes, docentes y egresados poseen acerca de la relevancia de varios indicadores en su contribución a la calidad docente.</p>	<p>6093 sujetos, de los cuales: - 1445 docentes - 4260 estudiantes - 388 egresados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad docente</li> <li>- Excelencia docente</li> </ul>	<p>Encuesta ad hoc con 30 ítems y una escala de respuesta tipo Likert</p>	<p>Universidad</p>	<p>Diferencias significativas entre las tres sub-muestras.</p>
<p>Pickford, R., &amp; Brown, S. (2015). The Relationship Between Institutional, Course-Level and Individual Teaching Excellence in Higher Education: a proposal for developing competitive advantage through leveraging the expertise of excellent university teachers. <i>AISHE-J: The All Ireland Journal of Teaching &amp; Learning in Higher Education</i>, 7(3), 2431.</p>	<p>Explorar las formas en que la excelencia docente en educación superior puede ser reconocida y recompensada considerando la relación entre la excelencia en la enseñanza a nivel institucional, de curso e individual.</p>	<p>Estudio de caso de Reino Unido</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad docente</li> <li>- Excelencia docente</li> <li>- Aprendizaje</li> <li>- Compromiso académico</li> <li>- Compromiso emocional</li> <li>- Compromiso transaccional</li> </ul>	<p>Estudio de caso de Reino Unido</p>	<p>Educación Superior en Reino Unido</p>	<p>Las Instituciones de Educación Superior pueden desarrollar una ventaja competitiva al aprovechar la experiencia de excelentes profesores universitarios en beneficio de los estudiantes.</p>

En la búsqueda de la revisión bibliográfica se identificaron varios autores que definían al docente excelente y las características que tiene, de esta manera se recopilaron los datos de información para extraer conclusiones a la hora de elaborar un instrumento para identificar los rasgos del docente excelente. Las características propuestas por los diferentes autores de la búsqueda bibliográfica, se agrupan en la Tabla 3.

**Tabla 3. Características del docente excelente propuestas por diferentes autores**

Zabalza (2003)	Alcalá & Cifuentes & Blázquez (2005)	Tejada (2002)	Ibañez Martín (2017)	García (2015)	Marina & Pellicer & Manso (2015)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación del proceso de enseñanza– aprendizaje.</li> <li>- Selección y preparación de los contenidos disciplinares.</li> <li>- Ofrecer informaciones, explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa).</li> <li>- Manejo de las tecnologías de la información y comunicación.</li> <li>- Diseño de la metodología y organizar las actividades (organización de los espacios, selección del método).</li> <li>- Comunicación– relación con los alumnos (liderazgo, clima).</li> <li>- Tutorización.</li> <li>- Evaluación.</li> <li>- Reflexión e investigación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso científico con la disciplina.</li> <li>- Conocimiento del proceso de E/A de los estudiantes y poseer capacidad de diagnóstico y evaluación.</li> <li>- Dominio de las TIC como fuente documental, como metodología de enseñanza y como herramienta para la enseñanza a distancia y presencial.</li> <li>- Sensibilidad con las demandas sociales a los titulados y con las influencias de la globalización y multiculturalidad en el currículum.</li> <li>- Dominio de las estrategias metodológicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencias tecnológicas (saber hacer o utilizar las herramientas de las nuevas tecnologías educativas).</li> <li>- Competencias sociales y de comunicación (feedback, procesos de grupo y trabajo en equipo, negociación, relación interpersonal, saber hacer social y comportamental).</li> <li>- Competencias teóricas (nuevos conocimientos y nuevas teorías del aprendizaje en situaciones profesionales)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimiento riguroso y profundo de su materia con el dominio de las técnicas e instrumentos para su enseñanza</li> <li>-Promover y proporcionar recursos a los alumnos para una vida mejor, independiente de la clase social</li> <li>-Relación de cercanía y acogida, cooperación, ayuda y ayuda que permita a los estudiantes adquirir madurez intelectual y ética moral</li> <li>-Alejarse de doctrinas adoctrinadas o dominantes y doctrinas laissez-faire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tres dimensiones para el perfil de un docente excelente: dimensión personal, incluye rasgos como el equilibrio psicológico, emocional, capacidad de trabajar en equipo, ética profesional y personal; la dimensión pedagógica, incluye la planificación en la enseñanza, ña gestión adecuada, capacidad para evaluar, buena comunicación ; la dimensión disciplinar incluye rasgos como la actualización e innovación constante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimientos neuro pedagógicos, que ayuden a entender cómo funciona el cerebro para el aprendizaje</li> <li>- Experto en la creación de situaciones de aprendizaje</li> <li>- Atender los diferentes estilos y ritmos de los alumnos</li> <li>- Resolver conflictos y problemas de convivencia en el aula</li> <li>-Trabajo en equipo con los demás profesores</li> <li>- Tener en consideración a las familias dentro del proceso enseñanza- aprendizaje</li> <li>-Utilizar las TIC</li> </ul>

- Trabajo en equipo / identificación con la institución.	para responder a diferentes situaciones (pequeños/grandes grupos).	Competencias psicopedagógicas (métodos de enseñanza con la ayuda de herramientas multimedia informatizada, métodos de tutoría y monitorización en situaciones de autoformación, orientación profesional, técnicas de desarrollo profesional, métodos de individualización del aprendizaje, etc.).			
--	--	---	--	--	--

## 2) Etapa de grupos focales

A partir de la literatura consultada, se procedió al diseño y creación de las dimensiones por parte del grupo coordinador y grupo de expertos. Se considera necesario contrastar la información obtenida en esta primera fase con personas cuya experiencia personal pueda aportar respuestas a la cuestión planteada.

En primer lugar, contaremos con un **grupo coordinador** encargado de coordinar todo el proceso cuyas funciones serán las siguientes (Varela et al, 2012):

- Estudiar y afinar el protocolo de trabajo seleccionando y reclutando a expertos
- Estudiar y aprobar la lista de expertos favoreciendo su participación
- Elaborar cuestionarios, analizar las respuestas y preparar posteriores cuestionarios
- Supervisar la marcha de todo el proceso proponiendo medidas correctoras si fueran necesarias
- Interpretar los resultados

En segundo lugar, se proponen los **grupos de expertos** elegidos por el grupo coordinador, denominados así porque asumen las responsabilidad de emitir juicios y opiniones al tema propuesto en cuestión. Los criterios para la selección de los grupos de expertos dependen de la naturaleza del tema a abordar y el propósito del estudio. El número de expertos se considera que no deben ser menos de 7 personas y un máximo de 30. (Varela et al, 2012)

### Grupo coordinador

El **grupo coordinador** estuvo compuesto por tres personas (1 hombre y 2 mujeres) muy conocedores en metodologías activas, con edades comprendidas entre los 42 y 52 años ( $M = 43,6$ ;  $SD = 3.4$ ) y con una amplia experiencia en el ámbito de la docencia y la investigación ( $M = 19.11$ ;  $SD = 4.3$ ). Todos tenían un buen conocimiento del método Delphi, eran investigadores académicos con relación al tema a estudiar y tenían gran facilidad de intercomunicación.

### Grupo de expertos

El grupo coordinador eligió a dos grupos de expertos que los denominó grupos focales. Un grupo focal se define como una reunión de un grupo de personas seleccionadas por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de una investigación elaborada. (Korman, 2003).

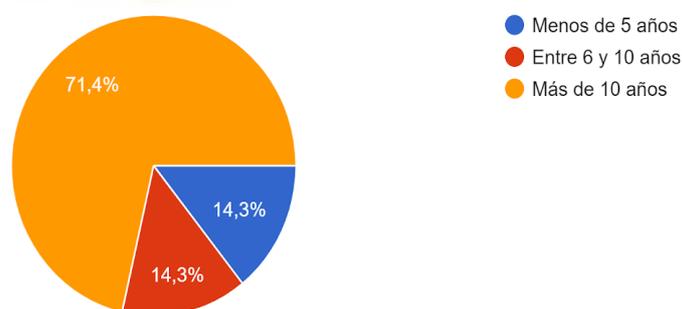
Los grupos focales elegidos por el grupo coordinador son los siguientes:

#### *Grupo focal docentes*

El grupo focal de docentes contó con la participación de varios docentes en educación superior que cuentan con cierto prestigio dentro de la comunidad educativa. Estaba compuesto por 14 docentes universitarios (10 mujeres y 4 hombres) expertos en didáctica, psicología y pedagogía, con edades comprendidas entre los 29 y 55 años ( $M = 45,7$ ;  $SD = 6.2$ ) y con una amplia experiencia en el ámbito de la docencia y la investigación ( $M = 16.81$ ;  $SD = 7.4$ ), como se ve en el siguiente gráfico:

Años de experiencia como docente:

14 respuestas



### Grupo focal estudiantes

El grupo focal de estudiantes lo componían 26 estudiantes (21 mujeres y 5 hombres) de educación superior, con edades comprendidas entre los 21 y 50 años ( $M = 25,5$ ), la mayoría entre los 20 y 30 años, de los cuales, el 50% manifiesta un nivel medio de satisfacción con la labor docente 3= *Medianamente satisfecho*) de una escala Likert donde el nivel 1 se corresponde con *Nada satisfecho* y el 5 con *Muy satisfecho*. Así mismo, a partir de este dato, se puede observar la necesidad de la mejora de la excelencia docente, y, con ello, justificar la necesaria elaboración de una escala que mida esta misma.

A continuación, se muestra la representación gráfica del nivel de satisfacción del estudiantado con la labor docente:

Nivel de satisfacción general con la labor docente de tus profesores:  
26 respuestas



n1= *Nada satisfecho*

n2= *Poco satisfecho*

n3= *Medianamente satisfecho*

n4= *Bastante satisfecho*

n5= *Muy satisfecho*

Para la validación a partir de los grupos focales, se elaboró una entrevista que fue suministrada vía online, la cual recogía las siguientes seis preguntas comunes para los dos grupos:

1. Señala las características que consideres básicas e imprescindibles para un docente excelente. (A partir de esta pregunta se pretendía que cada uno de los grupos indicase, a partir de las características propuestas basadas en la bibliografía, aquellas que considerasen indispensables para un docente excelente).
2. Valora en importancia las siguientes categorías del ejercicio docente excelente (*Personal (¿Cómo es el docente?), Disciplinar (¿Cuánto sabe?), Metodológica (¿Cómo lo hace?) e Institucional (¿Cómo se desenvuelve en su entorno de trabajo?)*). Con esta pregunta se pretendía que valoraran y ordenaran según la importancia otorgada, las categorías propuestas

a partir del análisis bibliográfico, con el fin de extraer conclusiones sobre cuál de ellas era más importante para cada grupo.

3. *Respecto a la categoría PERSONAL (cómo soy como docente) valora en importancia cada una de las siguientes características.* A partir de esta pregunta se pretendía ver qué características, dentro de esta categoría tenían mayor peso para cada uno de los grupos.
4. *Respecto a la categoría DISCIPLINAR (qué conocimiento tengo como docente) valora en importancia cada una de las siguientes características.* A partir de esta pregunta se pretendía ver qué características, dentro de esta categoría tenían mayor peso para cada uno de los grupos.
5. *Respecto a la categoría METODOLOGÍA (cómo lo hago como docente) valora en importancia cada una de las siguientes características.* A partir de esta pregunta se pretendía ver qué características, dentro de esta categoría tenían mayor peso para cada uno de los grupos.
6. *Respecto a la categoría INSTITUCIONAL (cómo me relaciono dentro y fuera de mi institución) valora en importancia cada una de las siguientes características.* A partir de esta pregunta se pretendía ver qué características, dentro de esta categoría, tenían mayor peso para cada uno de los grupos.

Los grupos de expertos dispusieron de un mes para realizar la revisión y aportar observaciones que consideraron oportunas a esta primera entrevista. Durante el mes siguiente se fueron recabando todas las orientaciones y se realizaron las modificaciones sugeridas. Tras el análisis de las revisiones proporcionadas por los expertos, se reestructuraron las dimensiones, modificando algunas de ellas.

Tras esta fase, quedaron un total de cuatro categorías:

- **Metodológica**, con diez dimensiones correspondidas con el desarrollo de las clases, planificación eficaz, recursos didácticos motivadores, estructurar la clase antes, evaluación a partir de criterios bien programados, apoyo a la autonomía, optimización de la competencia, centrarse más en el proceso que en el resultado, promoción de relaciones positivas entre los estudiantes y competencias en materiales digitales;
- **Personal**, con ocho dimensiones correspondidas con el conocimiento de la materia, la flexibilidad, estilo adaptativo y autodeterminación, equilibrio psicológico/emocional, compromiso, honestidad, vocación, expectativa sobre el aprendizaje del estudiante y capacidad de liderazgo;
- **Disciplinar**, con cuatro dimensiones que se corresponden con los conocimientos sobre la pedagogía de la enseñanza, alto conocimiento de los contenidos a impartir, actualización de materiales y conocimientos de innovación;
- **Institucional**, con cuatro dimensiones correspondidas con habilidades sociales con los compañeros de trabajo, sensibilidad hacia las demandas sociales (Inquietud personal/profesional de formación continua), satisfacción con la institución, y, por último, conocimiento y manejo del entorno de trabajo.

En las Tablas 1 y 2, se presenta cada una de las cuatro grandes categorías del docente excelente anteriormente descritas, acompañadas con una breve descripción. También se muestra en la fila posterior, todas las dimensiones de las cuales estaba compuesta cada categoría y las

puntuaciones del grado de importancia de acuerdo a una escala tipo Likert desde 1 (nada importante) hasta 3 (muy importante). (Anexos 1 y 2)

Una vez realizados todos los ajustes sugeridos, se volvió a mandar la escala a los expertos para una segunda revisión. Tras ésta, la escala quedó completada por cuatro categorías:

- **Metodológica**, con cinco dimensiones correspondidas con desarrollo de las clases, planificación, evaluación, apoyo a la autonomía y competencia en materiales digitales;
- **Personal**, con siete dimensiones correspondidas con flexibilidad y autodeterminación, equilibrio psicológico/emocional, compromiso, honestidad, vocación, expectativa sobre el estudiante y liderazgo; disciplinar, con tres dimensiones que recogen el conocimiento sobre pedagogía de la enseñanza, alto conocimiento de contenidos y actualización de materiales;
- **Institucional**, con cuatro dimensiones correspondidas con habilidades sociales con los compañeros, sensibilidad hacia demandas sociales, satisfacción con la institución y conocimiento y manejo del entorno.

Tal y como se puede observar en la Tabla 3. (Véase anexo 3).

### 3) Etapa de redacción de los ítems

Para la fase de redacción de los ítems, se tuvo en cuenta los análisis y conclusiones de los expertos en cuanto a las categorías y dimensiones más relevantes para definir al docente excelente, y a partir de la revisión bibliográfica, elaborar los ítems para cada categoría.

### 4) Etapa de validez de contenido de los ítems

Al grupo focal de docentes se les envió un correo electrónico con la contextualización de esta fase del estudio y de la escala para que puntuaran, según una escala Likert, desde 1 (*no cumple el criterio*) hasta 4 (*alto nivel*) lo siguiente:

El grado de *suficiencia*, (los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta) de *claridad*, (el ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas) de *coherencia*, (el ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo) y de *relevancia* (el ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido) de los ítems propuestos de esa escala, en cada una de las cuatro dimensiones planteadas.

### 3.2 Análisis de datos

Los datos cualitativos han sido analizados mediante análisis de contenido, empleando la técnica Delphi.

## 4.RESULTADOS

### Resultados Fase 1. Fundamentación teórica

A partir de la revisión bibliográfica del estado educativo actual, el modelo de competencias propuesto en el nuevo proceso educativo, los instrumentos vigentes propuestos y la opinión de los expertos, se observa la necesidad de construir el instrumento *Proexcellence-E-EF* para la evaluación

del docente excelente de calidad. Esta necesidad también surge de la poca o nula existencia de escalas que definan al docente excelente dentro del ámbito de la educación física.

## Resultados Fase 2. Grupos Focales

Los resultados obtenidos dentro de los grupos focales del estudio (docentes y estudiantes), se puede realizar un perfil de aquellos rasgos fundamentales de un docente excelente, desde dos perspectivas diferentes y también interrelacionadas.

El grupo coordinador envió una serie de preguntas a los dos grupos focales para su revisión y optimización, los cuales valoraron de forma cuantitativa a través de una escala tipo Likert (1-3), significando: n3= *Muy importante* / n2= *Importancia media* / n1= *Poco importante*.

De todas las respuestas se sacaron las medias tanto de los docentes como de los estudiantes ordenadas según la importancia otorgada a cada dimensión siguiendo un criterio por colores (Tablas 2 y 3):

Verde = Mayoría de respuestas *Muy importante* (n3)

Amarillo = Mayoría de respuestas *Importancia Media* (n2)

Rojo = Mayoría de respuestas *Poco Importante* (n1)

**Tabla 2: Medias de las categorías por orden de importancia de los docentes para medir la validez interna:**

Categorías	Medias docentes
Metodológica	3
Personal	2,14 / 0,43 / 0,07
Disciplinar	1,93 / 0,71
Institucional	0,64 / 1 / 0,28

**Tabla 3: Medias de las categorías por orden de importancia de los estudiantes para medir la validez interna:**

Categorías	Medias estudiantes
Metodológica	3
Disciplinar	2,42 / 0,38
Personal	1,5 / 1

<b>Institucional</b>	<b>0,92 / 1,31 / 0,04</b>
----------------------	---------------------------

En cuanto a los resultados de las tablas 2 y 3 se puede observar que hay una importancia muy clara en ambos grupos por la dimensión metodológica con una media de importancia de 3, y que la dimensión institucional es la menos puntuada en los dos grupos con una media por debajo de 1.

Sin embargo, se observan diferencias respecto a las otras dos dimensiones: el grupo focal de docentes le daba una mayor importancia a la dimensión personal que a la disciplinar, pero el grupo focal de estudiantes le daba mayor importancia a la dimensión disciplinar que a la personal. Por lo que para los alumnos era mucho más importante que el docente tuviera conocimientos que la personalidad y cómo es el docente con los alumnos.

Y en cuanto a las dimensiones, se indicaron cualitativamente los aspectos relevantes. De este modo, se pudo reajustar las diferentes dimensiones con sus características más relevantes de modo que el resultado final fueron 4 categorías: metodológica, personal, disciplinar e institucional, y 19 dimensiones, como se puede observar en la Tabla 4. (Véase Anexo 4)

### **Resultados Fase 3. Redacción de los ítems**

A partir de los resultados relevantes de la bibliografía y del criterio de los dos grupos focales, se procedió a redactar los ítems que pasarían a formar parte del instrumento, de acuerdo con las categorías y características que se acordaron en función de las puntuaciones obtenidas.

Una vez se determinaron las cuatro categorías y las 19 dimensiones, se identificaron aquellos ítems que iban a ser útiles y de esta manera, se pudo empezar a construir el cuestionario para detallar los ítems de la escala del docente excelente.

Se construyeron dos cuestionarios iniciales, uno para el grupo focal de docentes y otro para el grupo focal de estudiantes. Ambos cuestionarios constaban de 106 ítems, tanto para los docentes como para los estudiantes.

Los cuestionarios iniciales con los ítems propuestos se pueden ver en las tabla 5 y 6 (ANEXO 5 y 6)

Las respuestas se agruparon en dos tablas diferentes la frecuencia de puntuaciones medias de ambos grupos focales (docentes y estudiantes) en la primera escala que realizaron, y de las *medias obtenidas* de cada ítem, se eliminaron aquellos ítems que puntuaban por debajo del 3, por lo tanto, todos los ítems que puntuaban mayor o igual a 3 se reagruparon y pasarían a formar parte de lo que será la escala Proexcellence-E-EF.

### **Resultados Fase 4. Validez de contenido**

Al grupo focal de docentes se les envió un correo electrónico con la contextualización de esta fase del estudio y de la escala para que puntuaran, según una escala Likert, desde 1 (*no cumple el criterio*) hasta 4 (*alto nivel*), el grado de suficiencia, (los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta) de claridad, (el ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas ) de coherencia, (el ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo) y de relevancia (el ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido) de los ítems propuestos en cada una de las cuatro dimensiones planteadas.

De las cuatro dimensiones (metodológica, personal, institucional y disciplinar) que se estudiaron durante todo el proceso en las escalas principalmente formuladas, se eliminó la **disciplinar** porque los expertos consideraron que ese conocimiento ya lo tenían o deberían tenerlo todos los docentes y no era tan importante para el término de la excelencia. Por tanto, el instrumento quedó constituido por las otras tres categorías.

Con los resultados obtenidos en esta etapa de validez de contenido de las dimensiones y subdimensiones, se podría plantear una nueva escala reformulada y simplificada dirigida a los estudiantes, quedándonos con aquellos ítems que más relevancia mostraban según el grupo focal de docentes para definir, mediante esta nueva escala, al docente excelente.

Tras los resultados obtenidos en la etapa de validez de contenido, se quedó en eliminar 25 ítems de los 106 ítems que componían la escala y que las dimensiones se reagruparan de manera que la escala quedase en 82 ítems.

Las tres dimensiones se reagruparon en las siguientes subdimensiones:

- **Metodológica:** Desarrollo (18 ítems), planificación (9 ítems), evaluación (7 ítems) y competencias en material digital (4 ítems) con un total de 38 ítems
- **Personal:** Flexibilidad y estilo adaptativo (5 ítems), equilibrio psicológico/emocional (4 ítems), compromiso (4 ítems), honestidad (5 ítems), vocación (5 ítems), experiencia sobre el aprendizaje del estudiantado (5 ítems) y liderazgo (8 ítems) con un total de 36 ítems
- **Institucional:** Relación con la institución (5 ítems) y conocimiento y manejo del entorno (3 ítems) con un total de 8 ítems.

La escala PRO EXCELLENCE-E-EF quedaría resuelta en tres dimensiones, 13 subdimensiones y 82 ítems que pueden observarse en la tabla 7. (ANEXO 7)

## 5. DISCUSIÓN

A lo largo del estudio, se ha podido evidenciar la importancia del perfil profesional hoy en día del docente excelente. Es un perfil muy exigente para la mayoría de docentes, pero su configuración puede ser de gran utilidad a la hora de orientar determinadas acciones y/o decisiones encaminadas a conseguir unos docentes de calidad en nuestro sistema educativo.

Por ello, contar con un perfil profesional de docente excelente actualizado y consensuado puede facilitar la toma de decisiones en cuanto a la formación inicial de estos profesionales.

En este estudio, se ha consensuado que un docente excelente de calidad debe poseer un amplio abanico de aptitudes, competencias profesionales y cualidades relacionadas con tres grandes dimensiones (metodológica, personal e institucional).

Ante esta necesidad de excelencia en el ámbito educativo, se lleva a cabo el presente estudio en el que, a partir de las opiniones recogidas de los grupos focales y el grupo de expertos además de las revisiones bibliográficas, se crea un instrumento de medida. Este instrumento de medida denominado Escala Proexcellence-E-EF, tiene el objetivo de crear el perfil de docente excelente.

En los resultados obtenidos de las categorías y dimensiones, se observa que para ambos grupos focales tiene mucha importancia la dimensión metodológica que recoge aspectos relacionados con la labor docente en el contexto del aula, la dimensión personal relacionada con aspectos de la personalidad y factores emocionales, y por último, la dimensión institucional que recoge la importancia de tener buena relación con el centro educativo y con el entorno. De esta forma, se ha querido plasmar en la escala Proexcellence-E-EF todos estos aspectos relevantes que se han consensuado a partir de los resultados de la técnica Delphi.

No obstante, a partir de estos resultados, se observa la necesidad en un futuro de llevar a cabo nuevos estudios que recojan limitaciones del presente y que además, puedas implementar la escala Proexcellence-E-EF siguiendo esta línea de investigación e incluso ampliando otras.

## 6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

### PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN EDUCACIÓN FÍSICA

Dentro del ámbito de la educación física en educación superior, nos puede surgir la duda de cómo implementar esta escala Proexcellence-E-EF ya que estamos fuera de un aula y es una asignatura muy práctica donde el contenido teórico no suele ser muy extenso o no se utiliza de igual manera que en otras asignaturas.

Para ello, se cree conveniente proponer un modelo de unidad didáctica de la asignatura de Educación Física, donde se fomenten las dimensiones de nuestra escala en el marco de actividades prácticas (Tabla 4)

**Tabla 4. Modelo de unidad didáctica en Educación Física y dimensiones docentes**

<b>UD: INICIACIÓN AL SURFSKATE</b>	<b>Curso: 3º ESO</b>	<b>Bloque: Juegos y Deportes</b>	<b>Nº Sesiones: 10</b>
<b>Recursos: Monopatines Surf skate, Cascos, Rodilleras, Coderas, Muñequeras, Conos de colores</b>		<b>Lugar: Pistas de asfalto del centro educativo</b>	

<b>ACTIVIDADES PROPUESTAS PARA LA UD: INICIACIÓN AL SURFSKATE</b>	
<b>Sesión 1: Equilibrio y deslizamiento</b>	<p><b>Descripción de la sesión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación a los estudiantes del pie dominante, explicación técnica de la subida al surf skate para mantener el equilibrio (progresiones de apoyo en pared, apoyo con compañero, sin apoyo), primeros deslizamientos con ayuda de compañero cogidos de las manos.</li> <li>- Explicación técnica del deslizamiento en surf skate con el movimiento de la cadera y posición de las manos, ayuda del compañero para ejecutar la técnica</li> </ul>

<p><b>Sesión 6: Giros cerrados derecha e izquierda</b></p>	<p><b>Descripción de la sesión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repaso de los contenidos técnicos y de seguridad antes de iniciar la sesión</li> <li>- Explicación de la técnica de los giros cerrados a la derecha y a la izquierda, posición de los pies, manos y cuerpo</li> <li>- Realización de diferentes circuitos para practicar los giros cerrados (fáciles, intermedios y difíciles), elección de los circuitos por los estudiantes y posterior creación de diferentes circuitos por grupos</li> </ul>
<p><b>DIMENSIÓN METODOLÓGICA</b></p>	<p>El docente muestra un conocimiento e interés por este deporte y se asegura que todos sus estudiantes lo comprendan y se resuelvan las dudas antes de comenzar con la práctica, así como que estén bien informados sobre las medidas de seguridad que se deben tomar para esta unidad didáctica. Durante la práctica dará feedback a todo el alumnado y estará atento a aquellos estudiantes menos habilidosos y sobre todo observará que lleven las protecciones bien colocadas y en su sitio (casco, rodilleras, coderas, etc).</p> <p>Además, para asegurarse que todos los estudiantes comprenden lo que están haciendo les animará a que busquen información en diferentes webs, artículos, manuales, etc sobre este deporte tan poco conocido y de cómo podrían mejorar su técnica en el surfskate para las próximas clases de educación física.</p>
<p><b>DIMENSIÓN PERSONAL</b></p>	<p>El docente de educación física se asegurará del nivel que tienen sus estudiantes en este tipo de modalidad deportiva, ya que se trata de un deporte muy técnico donde se necesitan protecciones externas y requiere de habilidad. También comprenderá que habrá estudiantes a los que no les guste esta unidad didáctica, por lo que deberá hacerla lo más atractiva posible para que todos los estudiantes tengan una actitud positiva. Transmitirá seguridad a los estudiantes, es posible que muchos de ellos se sientan inseguros al principio por si se hacen daño practicando este deporte, por lo que en todo momento el docente demostrará que confía en los estudiantes y los motivará para que cada uno de ellos saque lo mejor de sí mismo realizando las prácticas de surfskate.</p>

<b>DIMENSIÓN INSTITUCIONAL</b>	<p>El docente conocerá todos los espacios de la institución que se puedan utilizar para realizar surfskate, ya que en un espacio pequeño y cerrado no se podría llevar a cabo de una manera correcta.</p> <p>También puede plantear realizar actividades extraescolares en el centro para seguir aprendiendo esta modalidad aquellos estudiantes que estén interesados/as o incluso, plantear a la institución realizar una jornada de puertas abiertas para que los estudiantes puedan practicar y dar a conocer este deporte, de esta forma la institución estaría apoyando a los estudiantes y a la educación física.</p>
--------------------------------	--

En consecuencia, el alumnado podría evaluar al docente con el instrumento que hemos creado para ello, de manera que cada estudiante puede dar su opinión en base a su propio criterio sobre cómo está actuando el docente y además, se podrá conocer en qué dimensiones y subdimensiones hay una mayor y menor puntuación. Para ello, se ha propuesto un cuestionario rediseñado mediante una escala tipo Likert para el propio alumnado (ANEXO 8)

## 7. CONCLUSIÓN

A partir del estudio llevado a cabo, podemos decir que existe un perfil profesional que caracteriza a los docentes como “excelentes” dentro de la comunidad educativa y que este perfil combina cualidades y competencias relacionadas con tres grandes dimensiones: metodológica, personal e institucional.

Cada una de estas tres dimensiones está formada por subdimensiones y a su vez, por ítems que la conforman y definen cada dimensión y dimensión de manera más específica y detallada. Existe también la dimensión disciplinar, que es importante, pero no nos serviría para definir en nuestro instrumento al docente excelente, ya que esta dimensión deberían tenerla todos los docentes.

Abordando la cuestión de la búsqueda del perfil del docente excelente, se puede afirmar que los resultados obtenidos son significativos y que tomando en consideración estas conclusiones, la escala Proexcellence-E-EF puede contribuir y ayudar al cambio y mejora de la educación actual.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

<https://conceptodefinicion.de/educacion-superior/>

Bizquerra, R. (2003). Metodología de la investigación educativa. Madrid: La Muralla

Campo, R. (2001). Caracterización de una excelente práctica docente universitaria para un estudio de caso en la Pontificia Universidad Javeriana. (Tesis Doctoral). Universidad de Costa Rica

Cañadas, L et al. (2019). Competencias docentes en la formación inicial del profesorado de educación física. FEADef: 1579-1726

Casas, J., Repullo, J.R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Madrid: Centro Nacional de Epidemiología. ISCII

- Contreras, J. (2003). La práctica docente y sus dimensiones. Valoras UC
- Darling-Hammond, L. (2013). Getting teacher evaluation right. What really matters for effectiveness and improvement. Nueva York, NY: Teacher College Press.
- García Navarro, MA. (2015). El Perfil Docente Excelente: Un estudio en los Centros Públicos de Educación Infantil y Primaria de la Región de Murcia.
- Gonzalez, LE y Espinoza, O. (2008). Calidad de la educación superior. Conceptos y modelos. Nº 28, 250.
- Iglesias, MA. et al (2017) El trabajo metodológico en la superación de los profesores de la Educación Física. Rev. Ciencias Médicas de Pinar del Río, vol 21 (6): 889-899.
- Korman A. (2003). Focus groups as qualitative research. Londres, Sage
- López, JM. (2019). Caracterización de los docentes en excelencia en la mirada de los profesores de una universidad particular. Práxis Sociológica, 24: 2174-4734.
- Martinez-Baena, A. (2019). Qué hacen los buenos profesores de educación física en la universidad. Estudio de casos. Rev. De currículum y formación del profesorado, vol 23 (1).
- Quirós T. y Jiménez K. (1991). El Perfil del docente para la Universidad de Costa Rica. Proyecto 724-89-021 IIMEC. Universidad de Costa Rica
- Sanz, R. (2017). La excelencia docente: una mirada desde la pedagogía. Edetania 52, 219-241
- Varela-Ruiz, M. (2012). Descripción y usos del método Delphi en investigaciones del área de la salud. Inv Ed Med; 1(2): 90-95
- Villa, A. (2010). La excelencia docente. Revista de Educación, pp. 177-212
- Yáñez-Galleguillos, LM y Soria-Barreto, K. (2017). Reflexión de buenas prácticas docentes como eje de calidad en la educación universitaria: caso escuela de ciencias empresariales de la universidad católica del norte. Formación Universitaria, Vol. 10 (5): 59-69.
- ZABALZA, M. A. (2006): Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea.

## ANEXOS

### ANEXO 1

**Tabla 1. Frecuencia de las respuestas de docente sobre la importancia de cada categoría**

Categorías	Dimensiones	Participantes (14 docentes)														
		D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	D 6	D 7	D 8	D 9	D 10	D 11	D 12	D 13	D 14	
Metodología	Planificación	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
	Desarrollo	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
	Evaluación	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
	Centrarse más en el proceso que en el resultado	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	Recursos didácticos motivadores	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
	Promoción de relaciones positivas entre estudiantes	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	Optimización de la competencia del estudiante	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	Apoyo a autonomía	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1

	Estructurar la clase antes	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
	Competencia en materiales digitales	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Personal	Expectativas sobre aprendizaje estudiantes	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	Compromiso	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
	Vocación	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
	Conocimiento de la materia	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
	Flexibilidad, estilo adaptativo, autodeterminación	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
	Equilibrio psicológico/emocional	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
	Liderazgo	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	Honestidad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
Disciplinar	Alto conocimiento de contenidos	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
	Conocimientos de innovación	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	Conocimientos sobre	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2

	pedagogía de enseñanza															
	Actualización de materiales	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
Institucional	Habilidades sociales eficaces con compañeros y estudiantes	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
	Sensibilidad ante demandas sociales (Inquietud personal/profesional hacia la mejora continua)	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	Conocimiento y manejo del entorno de trabajo	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	Satisfacción con la institución	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1

**ANEXO 2**

**Tabla 2. Frecuencia de las respuestas de estudiantes sobre la importancia para cada categoría**

Categorías	Dimensiones	Participantes (26 estudiantes)																										
		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	
Metodología	Planificación	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
	Desarrollo	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
	Evaluación	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
	Centrarse más en el proceso que en el resultado	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1
	Recursos didácticos motivadores	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
	Promoción de relaciones positivas entre estudiantes	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
	Optimización de la competencia del estudiante	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
	Apoyo a autonomía	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	Estructurar la clase antes	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
	Competencia en materiales digitales	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
Personal	Expectativas sobre aprendizaje estudiantes	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
	Compromiso	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2

	Vocación	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
	Conocimiento de la materia	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
	Flexibilidad, estilo adaptativo, autodeterminación	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
	Equilibrio psicológico/emocional	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	Liderazgo	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
	Honestidad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
Disciplinar	Alto conocimiento de contenidos	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
	Conocimientos de innovación	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
	Conocimientos sobre pedagogía de enseñanza	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
	Actualización de materiales	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
Institucional	Habilidades sociales eficaces con compañeros y estudiantes	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
	Sensibilidad ante demandas sociales (Inquietud personal/profesional hacia la	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	



**ANEXO 4**

**Tabla 4: Propuesta de dimensiones tras los análisis de validez interna**

<b>Categorías</b>	<b>Dimensiones</b>
<b>Metodología</b>	Desarrollo
	Planificación
	Evaluación
	Apoyo a la autonomía
	Competencia en materiales digitales
<b>Personal</b>	Flexibilidad, estilo adaptativo, autodeterminación
	Equilibrio psicológico/emocional
	Compromiso
	Honestidad
	Vocación
	Expectativa sobre el aprendizaje del estudiante
	Liderazgo
<b>Disciplinar</b>	Conocimiento sobre la pedagogía de la enseñanza
	Alto conocimiento de contenidos
	Actualización de materiales
<b>Institucional</b>	Habilidades sociales con los compañeros
	Sensibilidad hacia las demandas sociales (Inquietud personal/profesional de formación continua)
	Satisfacción con la institución
	Conocimiento y manejo del entorno

**ANEXO 5**

**Tabla 5: Cuestionario inicial de docentes con la propuesta de ítems para cada dimensión**

Ítems	1.NUNCA	2.POCAS VECES	3.ALGUNAS VECES	4.BASTANTES VECES	5.SIEMPRE
1.Intentó que mis estudiantes razonen sin que tengan miedo al error					
2.Animo a mis estudiantes a que se sientan libres para preguntar lo que necesiten sin miedo					
3.Promover el juicio crítico, la reflexión, el diálogo y el debate					
4. Me aseguro de que mis estudiantes comprendan los contenidos que se están tratando					
5. Mi exposición es conceptualmente clara y precisa					
6. Ofrezco suficiente material extra					
7.Preveo prácticas que desarrollen la creatividad y valores de mis estudiantes					
8.Selecciono referencias bibliográficas relevantes y actuales de fácil acceso para mis estudiantes					
9.Ofrezco ordenadamente información, usando resúmenes, gráficos, esquemas, ilustraciones.					
10. Mi posición espacial en el aula favorece un clima agradable para aprender y facilita la interacción					
11.Hago uso del máximo espacio del aula desplazándome en mis explicaciones con el fin de captar la atención de mis estudiantes					

12.No cuido aspectos como la utilización de un tono de voz adecuado y fluidez de mis discursos.					
13. Me cuesta mirar a los ojos a mis estudiantes cuando me acerco a mis estudiantes o ellos a mí					
14.Intentó que mi lenguaje no verbal acompañe siempre al verbal optimizándolo					
<b>Metodológica, Desarrollo</b>					
15.Añado contenido o actividades extra al currículum si considero que les puede beneficiar.					
16.Suelo valorar más el resultado que el proceso					
17. En la valoración de exámenes, tengo en cuenta el desarrollo de la pregunta que hacen mis estudiantes, aunque el resultado final no sea del todo correcto					
18. Sé que no puedo ser un docente excelente si no consigo buenos resultados con mis estudiantes					
19. Fomento en cada clase que se sientan autónomos y se responsabilicen de su propio aprendizaje					
20. El grado de elección de mis estudiantes sobre cómo llevar a cabo su aprendizaje es alto					

21. Promuevo la posibilidad de realizar trabajos voluntarios que complementen el trabajo de clase					
22. Ofrezco feedbacks informativos y positivos durante las clases					
23. Busco una aplicabilidad respecto a lo que enseño, adaptándola a los gustos y expectativas académicas y profesionales de mis estudiantes					
24. Relaciono los nuevos contenidos con lo aprendido previamente, haciendo referencias a otros temas, materias o campos					
25. Preparo actividades prácticas para que "aprendamos haciendo"					
<b>Metodológica, Desarrollo</b>					
26. Promuevo en mis estudiantes el desarrollo de destrezas instrumentales alternativas (de laboratorio, internet...)					
27. Animo a mis estudiantes a que exploren, indaguen, construyan significados, conecten ideas, manejen fuentes de información, tanto dentro como fuera del aula.					
28. Considero importante tener que crear un ambiente cálido y cercano.					
29. Considero la tutoría como un excelente recurso para completar					

el trabajo del aula, animando a utilizarla					
30. Mantengo a mis estudiantes informados sobre las publicaciones científicas relevantes de su área de conocimiento, compartiéndolas con ellos en clase de forma periódica					
31. Animo a mis estudiantes con información a que se beneficien de ayudas, recursos o becas					
32. Cuando imparto mis clases, se puede notar que las he preparado con antelación					
33. Dedico mucho tiempo a pensar cómo será la próxima clase					
34. Considero tan importante la planificación previa como el desarrollo de la clase					
35. En el comienzo de un nuevo curso, muestro a mis estudiantes la planificación de los objetivos a conseguir, la organización de los contenidos y el calendario previsto con todas las sesiones.					
36. A principio de cada clase les doy a mis estudiantes la información necesaria sobre la misma, contextualizándola e intentando conectarla con la anterior.					
<b>Metodológica, Planificación</b> 37. Formulo objetivos, selecciono contenidos útiles y necesarios y preveo actividades sugerentes					

38. Sé anticiparme a los diferentes estilos de aprender de mis estudiantes para poder potenciarlos en clase.					
39. Preveo formas alternativas para ofrecer una atención especial a los estudiantes que muestran problemas de aprendizaje					
40. No construyo la asignatura para que la memoricen, sino para que la comprendan, piensen y pongan en práctica					
41. Planifico visitas de profesionales para darnos seminarios que complementen la asignatura					
42. Cuando prepara materiales para la asignatura no me preocupa que estén actualizados					
43. Indago en mis estudiantes los errores y aciertos durante su aprendizaje					
44. Es importante para mí la opinión de mis estudiantes reflejada en los cuestionarios de evaluación de mi docencia.					
45. Evalúo conforme a unos criterios significativos previamente informados y en lo posible, acordados con mis estudiantes					
46. Me preocupo por la validez del instrumento de medida (examen,					

prueba...) que utilizo para la evaluación					
47.Utilizo la evaluación con un sentido indagador y constructivo que me permite tener información sobre mis estudiantes para mejorar su enseñanza <b>Metodológica, Evaluación</b>					
48. Advierto a mis alumnos sobre los problemas más comunes encontrados en la evaluación, haciéndoles recomendaciones					
49.Utilizo diferentes instrumentos de evaluación de naturaleza variada (cuestionarios, dinámicas grupales, etc)					
50.Selecciono materiales y recursos didácticos online motivadores, variados y actualizados e integro en mi docencia las nuevas tecnologías					
51. Me manejo de forma eficaz en el uso de la plataforma virtual del centro, por ejemplo, cuando tengo que comunicarme o colgar la información					
52. Hago un uso eficaz del correo electrónico en la comunicación con los estudiantes					
53. Comparto con mis estudiantes mi formación sobre recursos didácticos online					
54. Me mantengo actualizado en los recursos didácticos online de mi área de conocimiento					

55. Realizo un uso eficiente de la evaluación online, por ejemplo, mediante cuestionarios evaluativos al final de cada tema					
56. Ofrezco tutorías y reuniones online para facilitar a mis estudiantes el desarrollo de su aprendizaje					
57. Poseo una sensibilidad especial hacia la docencia, tratando a mis estudiantes como únicos, preocupándome y ocupándome de cada uno de ellos					
58. La actitud de mis estudiantes ante la materia no es algo que me preocupe					
59. Me muestro inflexible ante los cambios o imprevistos que pueden surgir durante la asignatura					
60. Conozco el saber previo de mis estudiantes y me ajusto con los contenidos a su nivel de conocimiento inicial					
<b>Personal, Flexibilidad</b>					
61. Me cuesta adaptar el tiempo, el material y la metodología al interés y dificultad del contenido					
62. Selecciono los conocimientos y actividades por su nivel de complejidad cognitiva					
63. Soy resolutivo ante los obstáculos que aparecen durante las clases, siendo ejemplo positivo para mis estudiantes					

64. Cuando mis estudiantes se equivocan, no soy capaz de gestionar bien sus errores, enfadándome por ello					
65. Me cuesta aceptar las críticas de mis estudiantes					
66. Tengo una alta capacidad para reponerme ante las adversidades, fracasos o problemas derivados de las clases					
67. Siempre llego puntual porque se nota que entiendo su valor					
68. Me muestro muy comprometido con mis estudiantes y con mis compañeros docentes					
69. Entiendo la enseñanza como una responsabilidad colectiva, que precisa de los docentes para tomar decisiones					
70. Intento que mis estudiantes sean responsables de su propio aprendizaje y se comprometan moralmente con él.					
71. Suelo cumplir con lo que se ha acordado					
72. Cumplo con mis horarios de tutoría cuando he quedado con mis estudiantes					
73. Me muestro como una persona que conozco muy bien mis debilidades y puntos fuertes					

74. Someto a autocrítica mi conocimiento y destrezas en variadas situaciones didácticas					
75. Tengo una actitud humilde como docente, reconociendo que aún existen conocimientos que desconozco					
76. Utilizo como algo positivo reconocer mi debilidad y errores como docente.					
77. Parezco haber nacido para enseñar					
78. En el momento de entrar en el aula, muestro una activación positiva y enérgica					
79. No me preocupo de dejar en mis estudiantes una huella positiva					
80. Aludo a la retribución material que se obtiene como docente como único motivo para serlo					
81. Me apasiono con mi profesión y transmito ese interés, fomentando en mis estudiantes el compromiso con la materia					
82. Cuando explico transmito mi confianza en que la gran mayoría de mis estudiantes me va a atender					
83. Confío en que, si mis estudiantes se lo proponen, son capaces de llegar a un grado máximo de aprendizaje					
84. Convenzo a mis estudiantes de que cuando se sienten dueños de su propio trabajo, se esforzarán más en mejorar					

85. Creo que mis estudiantes tienen una motivación exclusivamente extrínseca y solo les interesa aprobar					
86. Me muestro capaz de empoderar a mis estudiantes para su aprendizaje					
87. Me muestro hábil para ayudar a mis estudiantes a generar los resultados esperados					
88. Transmito a mis estudiantes con seguridad que confío en ellos/as y que espero mucho de su esfuerzo					
89. Mi forma de ser y enseñar es un ejemplo que puede llegar a influir de forma positiva en la vida de mis estudiantes					
90. Creo un ambiente de cordialidad y comunicación fluida para que mis estudiantes disfruten con las clases					
91. Cuando existe un conflicto entre las relaciones de mis estudiantes, lo afronto de manera negativa imponiéndoles mi forma de pensar					
92. Genero interés por los contenidos que se van a aprender a través de paradojas, anécdotas, noticias relacionadas con el tema o mi propia historia personal.					
93. Me preocupo de cuidar la motivación de mis estudiantes y					

mantener el interés por la asignatura					
94. Me muestro incómodo cuando me relaciono con otros docentes					
95. Trato de crear un ambiente cálido y cercano cuando coincido con otros docentes					
96. Me muestro satisfecho con el entorno social de mi trabajo (relaciones con las demás personas)					
97. No muestro habilidades sociales positivas para crear relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
98. Aprovecho los conocimientos que me proporcionan las tareas de gestión e investigación para mejorar mi docencia					
99. Asisto con frecuencia a Congresos y formaciones sobre mi campo de trabajo					
100. Me muestro preocupado/a de ofrecer una docencia de calidad, aunque mi institución no me lo reconozca					
101. Me muestro satisfecho/a con el acceso a los recursos de mi institución (laboratorios, biblioteca, etc.)					

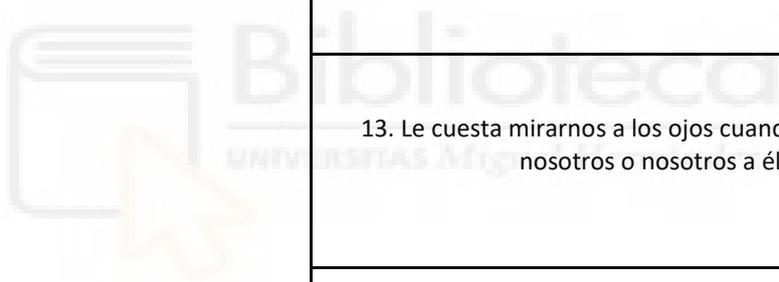
102. Me muestro satisfecho/a con el entorno físico de aprendizaje (aulas teóricas y prácticas)					
103. Transmito a mis estudiantes la confianza de que nuestra institución es efectiva para formarse y capacitarse					
104. Mi institución motiva positivamente a los docentes en el desarrollo de nuestra carrera profesional					
105. Mi institución está preocupada por apoyar las habilidades de aprendizaje de los/las estudiantes que serán útiles para su futuro					
<p><b><i>Institucional, Conocimiento y manejo del entorno</i></b></p> <p>106. Coordino mi actuación con la de los demás docentes que imparten la misma asignatura u otras relacionadas</p>					
107. Muestro un gran conocimiento sobre mi área y contexto de trabajo (centro, departamentos, grupos de investigación)					

ANEXO 6

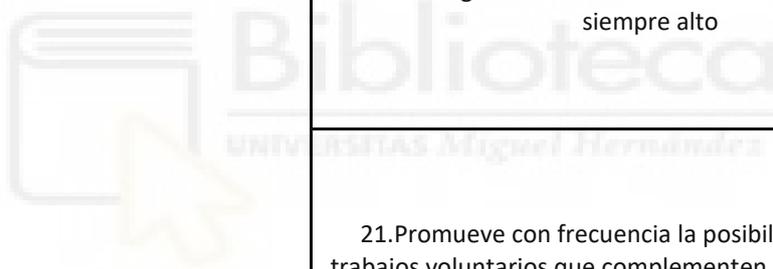
Tabla 6. Cuestionario inicial estudiantes con la propuesta de ítems para cada dimensión

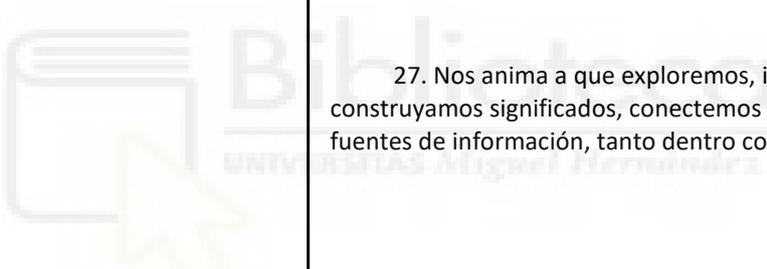
CATEGORÍAS	DIMENSIONES	ÍTEMS
Metodológica	Desarrollo	1. Intenta que razonemos sin tener miedo al error
		2. Pide que le preguntemos cuando lo necesitamos con libertad y sin miedo
		3. Promueve frecuentemente el juicio crítico, la reflexión, el diálogo y el debate
		4. Se asegura de que comprendamos los contenidos que se están tratando
		5. Su exposición siempre es conceptualmente clara y precisa
		6. Nos ofrece suficiente material extra
		7. Prevee prácticas que desarrollen nuestra creatividad y valores
		8. Selecciona referencias bibliográficas relevantes y actuales de fácil acceso para nosotros

	<p>9. Ofrece ordenadamente información, usando resúmenes, gráficos, esquemas, ilustraciones.</p>
	<p>10. Le cuesta acercarse a nosotros mientras enseña</p>
	<p>11. Hace uso del máximo espacio del aula desplazándose en sus explicaciones con el fin de captar nuestra atención.</p>
	<p>12. No cuida aspectos como la utilización de un tono de voz adecuado y fluidez de sus discursos.</p>
	<p>13. Le cuesta mirarnos a los ojos cuando se acercan a nosotros o nosotros a él</p>
	<p>14. Intenta que su lenguaje no verbal acompañe siempre al verbal optimizándolo</p>
	<p>15. Añade contenido o actividades extra al currículum si considera que no es suficiente y nos puede beneficiar.</p>
	<p>16. Suele valorar más el resultado que el proceso</p>

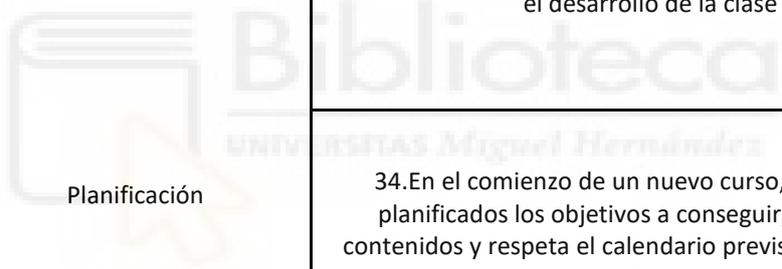


	<p>17. En la valoración de exámenes, tiene en cuenta el desarrollo de la pregunta que hacemos aunque el resultado final no sea del todo correcto</p>
<p>18. Sabe que no puede ser un docente excelente si no consigue buenos resultados con nosotros</p>	
<p>19. Fomenta en cada clase que nos sintamos autónomos y se responsabilicen de nuestro propio aprendizaje</p>	
<p>20. Nuestro grado de elección sobre nuestro aprendizaje es siempre alto</p>	
<p>21. Promueve con frecuencia la posibilidad de realizar trabajos voluntarios que complementen el trabajo de clase</p>	
<p>22. Nos ofrece de forma periódica feedbacks informativos y positivos durante las clases</p>	
<p>23. Siempre busca una aplicabilidad respecto a lo que enseña, adaptándola a nuestros gustos y expectativas académicas y profesionales</p>	



		<p>24. Relaciona la información con lo aprendido previamente, haciendo referencias a otros temas, materias o campos</p>
		<p>25. Prepara actividades prácticas para que "aprendamos haciendo"</p>
		<p>26. Nunca promueve en nosotros el desarrollo de destrezas instrumentales alternativas (de laboratorio, internet...)</p>
		<p>27. Nos anima a que exploremos, indagemos, construyamos significados, conectemos ideas, manejemos fuentes de información, tanto dentro como fuera del aula.</p>
		<p>28.No considera importante tener que crear un ambiente cálido y cercano.</p>
		<p>29. Considera la tutoría como un excelente recurso para completar el trabajo del aula, animándonos a utilizarla</p>

		<p>30. Nos mantiene informados sobre las publicaciones científicas relevantes de nuestra área de conocimiento, compartiéndolas con nosotros en clase de forma periódica</p>
<p>Planificación</p>		<p>31. Se prepara sus clases con antelación</p>
		<p>32. Parece dedicar mucho tiempo a pensar cómo sería la próxima clase</p>
		<p>33. Considera tan importante la planificación previa como el desarrollo de la clase</p>
		<p>34. En el comienzo de un nuevo curso, nos muestra planificados los objetivos a conseguir, organiza los contenidos y respeta el calendario previsto con todas las sesiones.</p>
		<p>35. A principio de cada clase nos da la información necesaria sobre la misma, intentando ubicarla en la anterior.</p>
		<p>36. Formula objetivos, selecciona contenidos útiles y necesarios y prevé actividades sugerentes</p>



		37. Sabe anticiparse a nuestros diferentes estilos de aprender para poder potenciarlos en clase.
		38. Nunca prevé formas alternativas para ofrecer una atención especial a los estudiantes que muestran problemas de aprendizaje
		39. No construye la asignatura para que la memoricemos, sino para que la comprendamos, pensemos y pongamos en práctica
		40. Nunca planifica visitas de profesionales para darnos seminarios que complementen la asignatura
		41. Cuando nos prepara materiales para la asignatura no le preocupa que estén actualizados
		42. Indaga con frecuencia nuestros errores y aciertos durante nuestro aprendizaje
	Evaluación	43. Es importante para él/ella nuestra opinión reflejada en los cuestionarios de evaluación de su docencia.

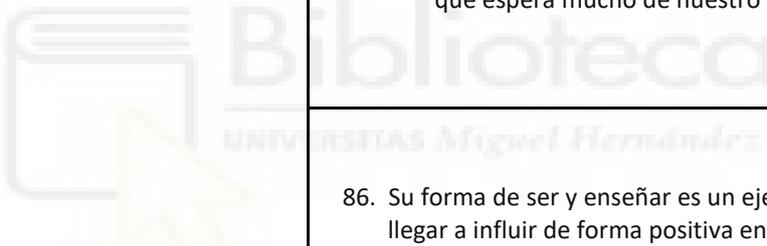
	<p>44. Evalúa conforme a unos criterios significativos previamente informados y en lo posible, acordados con nosotros</p>
	<p>45. Se preocupa por la validez del instrumento de medida (examen, prueba...) que utiliza para la evaluación</p>
	<p>46. Utiliza la evaluación con un sentido indagador y constructivo que le permite tener información sobre nosotros para mejorar su enseñanza</p>
	<p>47. Nos advierte sobre los problemas más comunes encontrados en la evaluación, haciéndonos recomendaciones</p>
	<p>48. Utiliza diferentes instrumentos de evaluación de naturaleza variada (cuestionarios, dinámicas grupales, etc)</p>
Competencia en materiales digitales	<p>49. Selecciona materiales y recursos didácticos online motivadores, variados y actualizados e integra en su docencia las nuevas tecnologías</p>
	<p>50. Se maneja de forma eficaz en el uso de la plataforma virtual del centro, por ejemplo, cuando tiene que comunicarse o colgar la información</p>

		51. Hace un uso eficaz del correo electrónico en la comunicación con los estudiantes
		52. Comparte con nosotros su formación sobre recursos didácticos online
		53. Se mantiene actualizado en los recursos didácticos online de nuestra área de conocimiento
Personal	Flexibilidad, estilo adaptativo	54. Posee una sensibilidad especial hacia la docencia, tratando a sus estudiantes como únicos, preocupándose y ocupándose de cada uno de nosotros
		55. Nuestra actitud ante la materia no es algo que le preocupe
		56. Se muestra inflexible ante los cambios que pueden aparecer durante la asignatura
		57. Conoce el saber previo de sus estudiantes y se ajusta con los contenidos a su nivel de conocimiento inicial

		58. Le cuesta adaptar el tiempo, el material y la metodología al interés y dificultad del contenido
		59. Selecciona los conocimientos y actividades por su nivel de complejidad cognitiva
		60. Se crece ante los obstáculos que aparecen durante las clases, siendo ejemplo positivo para nosotros
		61. Cuando nos equivocamos, no es capaz de gestionar bien nuestro error, enfadándose por ello
	Equilibrio psicológico/emocional	62. Le cuesta aceptar nuestras críticas
		63. Tiene una alta capacidad para reponerse ante las adversidades, fracasos o problemas derivados de las clases
		64. Siempre llega puntual porque se nota que entiende su valor
	Compromiso	65. Se muestra muy comprometido con sus estudiantes y con sus compañeros docentes

		66. Entiende la enseñanza como una responsabilidad colectiva, que precisa de los docentes para tomar decisiones
		67. Intenta que seamos responsables de nuestro propio aprendizaje y nos encontremos comprometidos moralmente con él.
		68. A veces no cumple con lo que nos promete
		69. En ocasiones no cumple con sus horarios de tutoría cuando hemos quedado con él/ella
		70. Se muestra como una persona que conoce muy bien sus debilidades y puntos fuertes
	Honestidad	71. Somete a autocrítica su conocimiento y destrezas en variadas situaciones didácticas
		72. Tiene siempre una actitud humilde como docente, reconociendo que aún existen conocimientos que desconoce
		73. Utiliza como algo positivo reconocer su debilidad y errores como docente.

	74. Tiene un don especial como docente
Vocación	75. En el momento de entrar en el aula, muestra una activación positiva y enérgica
	76. No se preocupa de dejarnos una huella positiva por su parte de nuestro paso con él/ ella como estudiantes
	77. Siempre alude a la retribución material que se obtiene como docente como único motivo para serlo
	78. Se apasiona con su profesión y nos transmite ese interés, fomentando el compromiso con la materia
	79. Siempre explica transmitiéndonos la confianza de que la gran mayoría le vamos a atender
Expectativas sobre el aprendizaje del estudiante	80. Confía siempre en que si nos lo proponemos, somos capaces de llegar a un grado máximo de aprendizaje
	81. Nos convence de que cuando nos sentimos dueños de nuestro propio trabajo, nos esforzaremos más en mejorar

		<p>82. Cree que tenemos una motivación exclusivamente extrínseca y solo nos interesa aprobar</p>
<p>Liderazgo</p>		<p>83. Se muestra capaz de empoderarnos para nuestro aprendizaje</p>
		<p>84. Se muestra hábil para generar en nosotros los resultados esperados</p>
		<p>85. Nos transmite con seguridad que confía en nosotros y que espera mucho de nuestro esfuerzo</p>
		<p>86. Su forma de ser y enseñar es un ejemplo que puede llegar a influir de forma positiva en nuestra vida</p>
		<p>87. Crea un ambiente de cordialidad y comunicación fluida para que disfrutemos con las clases</p>
		<p>88. Cuando existe un conflicto entre las relaciones lo afronta de manera negativa imponiéndonos su forma de pensar</p>

		<p>89. Genera interés por los contenidos que se van a aprender a través de paradojas, anécdotas, noticias relacionadas con el tema o su propia historia personal.</p>
		<p>90. Se preocupa de cuidar nuestra motivación y mantener el interés por la asignatura</p>
		<p>91. Se muestra incómodo cuando se relaciona con otros docentes</p>
Institucional	Habilidades sociales con los compañeros	<p>92. Siempre trata de crear un ambiente cálido y cercano cuando coincide con otros docentes</p>
		<p>93. Se muestra satisfecho con el entorno social de su trabajo (relaciones con las demás personas)</p>
		<p>94. No parece mostrar habilidades sociales positivas para crear relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo</p>
		<p>95. Aprovecha los conocimientos que le proporcionan las tareas de gestión e investigación para mejorar su docencia</p>

Sensibilidad hacia las demandas sociales	96. Asiste con frecuencia a Congresos y formaciones sobre su campo de trabajo
	97. Debate con nosotros en clase las necesidades sociales existentes con el objetivo de que nos podamos implicar en ello en un futuro
	98. Se muestra preocupado/a de ofrecer una docencia de calidad, aunque su institución no se lo reconozca
Relación con la institución	99. Se muestra satisfecho con el acceso a los recursos de nuestra institución (laboratorios, biblioteca, etc.)
	100. Se muestra satisfecho/a con el entorno físico de aprendizaje (aulas teóricas y prácticas)
	101. Nos transmite la confianza de que nuestra institución es efectiva para prepararnos
	102. Nuestra institución motiva positivamente a los docentes en el desarrollo de su carrera profesional

	<p>103. Para nosotros, nuestra institución está preocupada por apoyar nuestras habilidades de aprendizaje que serán útiles para nuestro futuro como estudiantes</p>
	<p>104. Nos anima con información a que nos beneficiemos de ayudas, recursos o becas</p>
	<p>105. Su actuación parece bien coordinada con la de los demás docentes que imparten la misma asignatura u otras relacionadas</p>
<p>Conocimiento y manejo del entorno</p>	<p>106. Muestra un gran conocimiento sobre su área de conocimiento y contexto de trabajo (centro, departamentos, grupos de investigación)</p>

Conocimiento y manejo del entorno



Biblioteca  
UNIVERSITAS Miguel Hernández

**ANEXO 7**

**Tabla 7. Escala final PRO-EXCELLENCE-E-EF**

<b>METODOLÓGICA</b>	<b>Desarrollo</b>	1. Intenta que razonemos sin que tengamos miedo al error
		2. Nos anima a que nos sintamos libres para preguntar lo que necesitamos sin miedo
		3. Promueve el juicio crítico, la reflexión, el diálogo y el debate
		4. Se asegura de que comprendamos los contenidos que se están tratando
		5. Su exposición es siempre conceptualmente clara y precisa
		6. Nos ofrece suficiente material de apoyo
		7. Pone en marcha prácticas que desarrollen nuestros valores
		8. La posición espacial del docente en el aula favorece un clima agradable para aprender y facilita la interacción
		9. Utiliza un tono de voz adecuado y fluidez de sus discursos.
		10. Su comunicación no verbal (establecimiento de la mirada, gestos, posturas) enriquece de forma positiva su comunicación verbal
	<b>Planificación</b>	11. Fomenta en cada clase que nos responsabilicemos de nuestro propio aprendizaje
		12. Permite elegir sobre las tareas que nos plantea
		13. Utiliza feedbacks informativos y/o positivos durante las clases
		14. Busca una aplicabilidad a lo que enseña para que los contenidos y las actividades estén en línea con nuestros gustos y expectativas académicas y profesionales
		15. Relaciona los nuevos contenidos con lo aprendido previamente, haciendo referencias a otros temas, materias o campos
		16. Nos anima a que construyamos conocimiento con significado (que lo que aprendemos en el aula esté conectado con lo que hay fuera del entorno académico)
		17. Nos anima a utilizar la tutoría para completar el trabajo del aula
		18. Nos mantiene informados sobre las publicaciones científicas relevantes, compartiéndolas con nosotros de forma periódica
		19. En el comienzo de un nuevo curso, nos explica su planificación sobre los objetivos a conseguir y/o la organización de los contenidos
		20. A principio de cada clase nos da la información necesaria sobre la misma, intentando relacionarla con la anterior.
		21. Diseña y ofrece propuestas de actividades de aprendizaje diferentes para un mismo objetivo para que podamos elegir las en función de nuestras preferencias.
		22. Ofrece una atención especial a los estudiantes que muestran problemas de aprendizaje adaptando los contenidos a sus necesidades individuales

		23. Diseña las tareas para que comprendamos, pensemos y pongamos nuestros conocimientos en práctica	
		24. Selecciona referencias bibliográficas relevantes y actuales de fácil acceso para nosotros	
		25. Prepara ordenadamente información, usando resúmenes, gráficos, esquemas, ilustraciones	
		26. Diseña actividades prácticas para que "aprendamos haciendo"	
		27. Sus materiales están actualizados con las últimas evidencias	
	<b>Evaluación</b>		28. Tiene en cuenta nuestra opinión de los cuestionarios de evaluación docente y lo integra en las clases
			29. Informa sobre los criterios de evaluación
			30. Consensua con nosotros los criterios de evaluación para que queden más claros
			31. Utiliza la evaluación continua
			32. Nos advierte sobre los problemas más comunes encontrados en la evaluación, haciéndonos recomendaciones
<b>Competencia en materiales digitales</b>		33. Suele valorar más el resultado que el proceso	
		34. Utiliza diferentes instrumentos de evaluación (cuestionarios, tareas, dinámicas grupales, etc.)	
		35. Utiliza materiales y recursos didácticos online motivadores, variados y actualizados e integra en su docencia las nuevas tecnologías	
		36. Se maneja de forma eficaz en el uso de la plataforma virtual del centro, por ejemplo, cuando tiene que comunicarse o colgar la información	
		37. Nos presenta recursos tecnológicos que son útiles para nosotros	
		38. Los recursos tecnológicos que utiliza están actualizados	
<b>PERSONAL</b>	<b>Flexibilidad/estilo adaptativo</b>	39. Manifiesta una sensibilidad especial hacia el alumnado, preocupándose por cada uno de nosotros	
		40. Se preocupa porque nuestra actitud sea siempre positiva	
		41. Se muestra flexible ante los cambios que pueden aparecer durante la asignatura	
		42. Ajusta los contenidos al nivel inicial de los estudiantes	
	<b>Equilibrio psicológico/emocional</b>	43. Razona con nosotros sobre nuestras propias emociones, percibiéndolas y entendiéndolas, ayudando a regularlas / Acoge y entiende nuestras emociones, poniéndose en nuestro lugar	
		44. Se muestra de forma equilibrada o emocionalmente controlado	
		45. Afronta con éxito los obstáculos que aparecen durante las clases, siendo ejemplo positivo para nosotros	
		46. Cuando nos equivocamos, es capaz de gestionar bien nuestro error sin enfadarse	
	<b>Compromiso</b>	47. Acepta nuestras críticas de modo constructivo	
		48. Siempre llega puntual a clase y lo valora positivamente	
49. Se muestra muy comprometido con nosotros			
	50. Se preocupa por cumplir con lo acordado con nosotros		

		51. Cumple con sus horarios de tutoría cuando hemos quedado con él/ella
	<b>Honestidad</b>	52. A nivel profesional, muestra que conoce muy bien sus debilidades y puntos fuertes
		53. Somete a autocrítica su conocimiento y destrezas en variadas situaciones didácticas
		54. Nos hace conocer que un comportamiento honesto genera buenos amigos y un reconocimiento positivo en los demás
		55. Su coherencia/ actitud atrae nuestra confianza y respeto
		56. Mantiene una actitud humilde como docente, reconociendo que aún existen conocimientos que desconoce
	<b>Vocación</b>	57. Tiene un don especial como docente
		58. Cuando entramos en el aula nos proyecta una actitud positiva y enérgica
		59. Se preocupa de dejarnos un recuerdo positivo de nuestro paso con él/ ella como estudiantes
		60. Logra que aprendamos disfrutando del proceso
		61. Se apasiona con su profesión y nos lo transmite, aumentando nuestro interés por la asignatura
	<b>Expectativas sobre el aprendizaje del estudiante</b>	62. Consigue que nos identifiquemos con él cuando explica o desarrolla las tareas
		63. Confía siempre en nosotros, que si nos lo proponemos somos capaces de llegar a un grado máximo de aprendizaje
		64. Nos transmite lo que espera de nosotros con gestos, comportamientos y actitudes positivas.
		65. Reconoce nuestras fortalezas para desarrollarlas y estimularlas
		66. Espera lo mejor de nosotros motivándonos para trabajar más y conseguir el éxito esperado
	<b>Liderazgo</b>	67. Su forma de actuar hace que se convierta en alguien a quien admirar y con influencia transmitiéndonos seguridad
68. Se muestra capaz de empoderarnos para nuestro aprendizaje		
69. Sin darnos cuenta logra que consigamos los resultados de aprendizaje esperados		
70. Nos transmite tranquilidad y confía en nuestro esfuerzo		
71. Su forma de ser y enseñar es un ejemplo que convence pudiendo llegar a influir de forma positiva en nuestro futuro profesional		
72. Se muestra hábil manejando el ambiente emocional del aula, demostrando siempre empatía con nosotros		
73. Se apoya en anécdotas divertidas, historias de su propia vida para generar interés en nosotros por los contenidos		
74. Es un gran motivador, capaz de hacer que cada estudiante saque lo mejor de sí mismo		
<b>Institucional</b>	<b>Relación con la institución</b>	75.. Se muestra satisfecho con el entorno social de su trabajo (relaciones con las demás personas de nuestra institución)
		76. Se muestra satisfecho con el acceso a los recursos de nuestra institución (laboratorios, biblioteca, etc.)
		77. Se muestra satisfecho/a con el entorno físico de aprendizaje (aulas teóricas y prácticas)

<b>Conocimiento y manejo del entorno</b>	78. Nos transmite la confianza de que nuestra institución es efectiva para formarnos y capacitarnos
	79. Nos transmite que nuestra institución se preocupa por apoyar nuestras habilidades de aprendizaje para convertirnos en un profesional competente
	80. Nos anima y nos proporciona información para que nos beneficiemos de ayudas, recursos o becas
	81. Muestra un gran conocimiento sobre su temática de conocimiento y contexto de trabajo (centro, departamentos, grupos de investigación)
	82. Nos anima a utilizar todas las infraestructuras de nuestra institución presentando su existencia como algo positivo para nosotros como estudiantes

## ANEXO 8

### ESCALA PROEXCELLENCE-E-EF

#### Descripción del Cuestionario PROEXCELLENCE-E-EF

Dentro del ámbito de la educación, se asume que el término de la excelencia es un principio fundamental para validar la calidad docente. Por ello, se ha considerado de suma importancia proponer un instrumento que pueda evaluar al docente excelente. De ahí surge la Escala PROEXCELLENCE-E-EF, un cuestionario de 82 ítems para evaluar la excelencia docente.

La escala parte de tres dimensiones, la metodológica, la personal y la institucional; y de cada dimensión se establecen subdimensiones y los ítems que la conforman. Se basa es una escala tipo Likert donde el 0 es nunca y el 5 es siempre.

Señala con una X en el siguiente cuestionario, la valoración que le das al docente de educación física siguiendo la normativa de la escala Likert en cada uno de los ítems:

N.º ítem	Enunciado	1. Nunca	2. Pocas veces	3. Algunas veces	4. Bastantes veces	5. Siempre
1	Se muestra de forma equilibrada o emocionalmente controlado					
2	Tiene en cuenta nuestra opinión de los cuestionarios de evaluación docente y lo integra en las clases					
3	Nos anima a que nos sintamos libres para preguntar lo que necesitamos sin miedo					
4	Utiliza materiales y recursos didácticos online motivadores, variados y actualizados e integra					

	en su docencia las nuevas tecnologías					
5	Manifiesta una sensibilidad especial hacia el alumnado, preocupándose por cada uno de nosotros					
6	Su forma de actuar hace que se convierta en alguien a quien admirar y con influencia transmitiéndonos seguridad					
7	En el comienzo de un nuevo curso, nos explica su planificación sobre los objetivos a conseguir y/o la organización de los contenidos					
8	Informa sobre los criterios de evaluación					
9	Consensua con nosotros los criterios de evaluación para que queden más claros					
10	Se maneja de forma eficaz en el uso de la plataforma virtual del centro, por ejemplo, cuando tiene que comunicarse o colgar la información					
11	Se preocupa porque nuestra actitud sea siempre positiva					
12	Intenta que razonemos sin que tengamos miedo al error					
13	A principio de cada clase nos da la información necesaria sobre la misma, intentando relacionarla con la anterior.					
14	Se muestra flexible ante los cambios que pueden aparecer durante la asignatura					
15	Utiliza la evaluación continua					
16	Se muestra satisfecho con el entorno social de su trabajo (relaciones con las demás personas de nuestra institución)					
17	Nos presenta recursos tecnológicos que son útiles para nosotros					

18	Los recursos tecnológicos que utiliza están actualizados					
19	Afronta con éxito los obstáculos que aparecen durante las clases, siendo ejemplo positivo para nosotros					
20	Consigue que nos identifiquemos con él cuando explica o desarrolla las tareas					
21	Se asegura de que comprendamos los contenidos que se están tratando					
22	Diseña y ofrece propuestas de actividades de aprendizaje diferentes para un mismo objetivo para que podamos elegir las en función de nuestras preferencias.					
23	Cuando nos equivocamos, es capaz de gestionar bien nuestro error sin enfadarse					
24	Se muestra capaz de empoderarnos para nuestro aprendizaje					
25	Sin darnos cuenta logra que consigamos los resultados de aprendizaje esperados					
26	Su exposición es siempre conceptualmente clara y precisa					
27	Acepta nuestras críticas de modo constructivo					
28	No transmite que nuestra institución se preocupa por apoyar nuestras habilidades de aprendizaje para convertirnos en un profesional competente					
29	Ofrece una atención especial a los estudiantes que muestran problemas de aprendizaje adaptando los contenidos a sus necesidades individuales					
30	Se muestra satisfecho con el acceso a los recursos de nuestra institución (laboratorios, biblioteca, etc.)					

<b>31</b>	Confía siempre en nosotros, que si nos lo proponemos somos capaces de llegar a un grado máximo de aprendizaje					
<b>32</b>	Nos mantiene informados sobre las publicaciones científicas relevantes, compartiéndolas con nosotros de forma periódica					
<b>33</b>	Promueve el juicio crítico, la reflexión, el diálogo y el debate					
<b>34</b>	Es un gran motivador, capaz de hacer que cada estudiante saque lo mejor de sí mismo					
<b>35</b>	Diseña las tareas para que comprendamos, pensemos y pongamos nuestros conocimientos en práctica					
<b>36</b>	Nos anima y nos proporciona información para que nos beneficiemos de ayudas, recursos o becas					
<b>37</b>	Nos ofrece suficiente material de apoyo					
<b>38</b>	Nos transmite lo que espera de nosotros con gestos, comportamientos y actitudes positivas.					
<b>39</b>	Se apasiona con su profesión y nos lo transmite, aumentando nuestro interés por la asignatura					
<b>40</b>	Se muestra satisfecho/a con el entorno físico de aprendizaje (aulas teóricas y prácticas)					
<b>41</b>	Nos transmite tranquilidad y confía en nuestro esfuerzo					
<b>42</b>	Fomenta en cada clase que nos responsabilicemos de nuestro propio aprendizaje					
<b>43</b>	Cumple con sus horarios de tutoría cuando hemos quedado con él/ella					
<b>44</b>	Reconoce nuestras fortalezas para desarrollarlas y estimularlas					

45	Espera lo mejor de nosotros motivándonos para trabajar más y conseguir el éxito esperado					
46	Nos advierte sobre los problemas más comunes encontrados en la evaluación, haciéndonos recomendaciones					
47	Su coherencia/ actitud atrae nuestra confianza y respeto					
48	Muestra un gran conocimiento sobre su temática de conocimiento y contexto de trabajo (centro, departamentos, grupos de investigación)					
49	Pone en marcha prácticas que desarrollen nuestros valores					
50	La posición espacial del docente en el aula favorece un clima agradable para aprender y facilita la interacción					
51	Se preocupa de dejarnos un recuerdo positivo de nuestro paso con él/ ella como estudiantes					
52	Suele valorar más el resultado que el proceso					
53	Mantiene una actitud humilde como docente, reconociendo que aún existen conocimientos que desconoce					
54	Utiliza un tono de voz adecuado y fluidez de sus discursos.					
55	Selecciona referencias bibliográficas relevantes y actuales de fácil acceso para nosotros					
56	Su comunicación no verbal (establecimiento de la mirada, gestos, posturas) enriquece de forma positiva su comunicación verbal					
57	Utiliza diferentes instrumentos de evaluación (cuestionarios, tareas, dinámicas grupales, etc.)					

58	A nivel profesional, muestra que conoce muy bien sus debilidades y puntos fuertes					
59	Utiliza feedbacks informativos y/o positivos durante las clases					
60	Prepara ordenadamente información, usando resúmenes, gráficos, esquemas, ilustraciones					
61	Diseña actividades prácticas para que "aprendamos haciendo"					
62	Sus materiales están actualizados con las últimas evidencias					
63	Su forma de ser y enseñar es un ejemplo que convence pudiendo llegar a influir de forma positiva en nuestro futuro profesional					
64	Permite elegir sobre las tareas que nos plantea					
65	Se muestra hábil manejando el ambiente emocional del aula, demostrando siempre empatía con nosotros					
66	Busca una aplicabilidad a lo que enseña para que los contenidos y las actividades estén en línea con nuestros gustos y expectativas académicas y profesionales					
67	Ajusta los contenidos al nivel inicial de los estudiantes					
68	Razona con nosotros sobre nuestras propias emociones, percibiéndolas y entendiéndolas, ayudando a regularlas / Acoge y entiende nuestras emociones, poniéndose en nuestro lugar					
69	Nos transmite la confianza de que nuestra institución es efectiva para formarnos y capacitarnos					
70	Nos anima a que construyamos conocimiento con significado					

	(que lo que aprendemos en el aula esté conectado con lo que hay fuera del entorno académico)					
<b>71</b>	Se muestra muy comprometido con nosotros					
<b>72</b>	Tiene un don especial como docente					
<b>73</b>	Relaciona los nuevos contenidos con lo aprendido previamente, haciendo referencias a otros temas, materias o campos					
<b>74</b>	Siempre llega puntual a clase y lo valora positivamente					
<b>75</b>	Somete a autocrítica su conocimiento y destrezas en variadas situaciones didácticas					
<b>76</b>	Se apoya en anécdotas divertidas, historias de su propia vida para generar interés en nosotros por los contenidos					
<b>77</b>	Nos anima a utilizar todas las infraestructuras de nuestra institución presentando su existencia como algo positivo para nosotros como estudiantes					
<b>78</b>	Nos hace conocer que un comportamiento honesto genera buenos amigos y un reconocimiento positivo en los demás					
<b>79</b>	Nos anima a utilizar la tutoría para completar el trabajo del aula					
<b>80</b>	Se preocupa por cumplir con lo acordado con nosotros					
<b>81</b>	Cuando entramos en el aula nos proyecta una actitud positiva y enérgica					
<b>82</b>	Logra que aprendamos disfrutando del proceso					

## **N.º DE ITEMS POR DIMENSIÓN Y SUBDIMENSIÓN**

### **Metodológica: 38 ítems**

- Desarrollo: 3, 12, 21, 26, 32, 33, 37, 42, 49, 50, 54, 56, 59, 64, 66, 70, 73, 79
- Planificación: 7, 13, 22, 29, 35, 55, 60, 61, 62
- Evaluación: 2, 8, 9, 15, 46, 52, 57
- Competencia en materiales digitales: 4, 10, 17, 18

### **Personal: 36 ítems**

- Flexibilidad/estilo adaptativo: 5, 11, 14, 67, 68
- Equilibrio Psicológico/emocional: 1, 19, 23, 27,
- Compromiso: 43, 71, 74, 80
- Honestidad: 47, 53, 58, 75, 78
- Vocación: 39, 51, 72, 81, 82
- Expectativas sobre el aprendizaje del estudiante: 20, 31, 38, 44, 45 -
- Liderazgo: 6, 24, 25, 34, 41, 63, 65, 76

### **Institucional: 8 ítems**

- Relación con la institución: 16, 28, 30, 40, 69
- Conocimiento y manejo del entorno: 36, 48, 77

