



## **XVIII Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas**

**La evaluación al desempeño docente y su impacto en el logro de los aprendizajes de los  
alumnos de la Universidad de Sonora, Caso: Departamento de Contabilidad**

### **Autores:**

*José Enrique Flores Arguelles<sup>1</sup>, Ana Elsa Ortiz Noriega<sup>2</sup> y Sergio Félix Enríquez<sup>3</sup>*

*Universidad de Sonora, México*

*Área Temática: Evaluación del aprendizaje, desempeño docente, la investigación y la vinculación*

México, Distrito Federal.

Septiembre de 2016

---

<sup>1</sup> Doctor en Administración Educativa, Maestro de Asignatura, Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Tel. 662 2592212, foae6611002@hotmail.com

<sup>2</sup> Doctora en Administración Educativa, Maestra de Tiempo Completo, Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Tel. 662 2592212, [aeortiz@pitic.uson.mx](mailto:aeortiz@pitic.uson.mx)

<sup>3</sup> Doctor en Administración Educativa, Maestro de Tiempo Completo, Coordinador Lic. en Contaduría Pública, Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Tel. 2592212, [sfelix@guaymas.uson.mx](mailto:sfelix@guaymas.uson.mx).

## **Resumen**

La presente investigación está orientada en apoyar la búsqueda de la excelencia en la docencia universitaria, principalmente entre el profesorado del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora. Por lo que el presente trabajo tiene como propósito inicial, conocer el impacto que tiene la evaluación al desempeño docente de los profesores de la Universidad de Sonora en el logro de los aprendizajes de los alumnos. El trabajo investigativo es importante porque permitirá primeramente aprovechar los resultados de la encuesta al desempeño docente, que a la fecha no genera un producto importante, solo el determinar a un buen o mal profesor evaluado y donde los alumnos manifiestan su grado de satisfacción de los procesos enseñanza-aprendizaje.

## **Abstract**

This research is oriented to support the pursuit of excellence in university teaching, especially among the faculty of the Department of Accounting at the University of Sonora. As this work is intended purpose, knowing the impact of teacher performance evaluation of teachers at the University of Sonora in the learning achievement of students. This research work is important because it will first use the results of the survey to teacher performance to date does not generate a significant product, only to determine a good or bad teacher assessed and where students express their degree of satisfaction processes teaching-learning

**Palabras clave: Evaluación; Aprendizaje; Desempeño docente;**

**La evaluación al desempeño docente y su impacto en el logro de los aprendizajes de los  
alumnos de la Universidad de Sonora, Caso: Departamento de Contabilidad**

**Índice**

	<b>Pág.</b>
Resumen .....	2
Introducción .....	4
I. Marco teórico.....	5
1. Antecedentes.....	5
2. Planteamiento del Problema.....	9
3. Objetivo General.....	11
4. Objetivos Específicos.....	11
5. Hipótesis.....	11
II. Metodología.....	11
1. Diseño Metodológico.....	12
2. Universo, Población y muestra .....	13
3. Técnica de Recolección de Datos .....	13
III. Resultados .....	14
IV. Conclusiones y discusión.....	17
1. Recomendaciones.....	20
Bibliografía .....	22

## **Introducción**

La educación superior está inmersa en un ineludible proceso de evolución. La sociedad cambia de forma continua y plantea a la universidad nuevas demandas que necesitan respuestas adecuadas. El modelo de educación, los roles de los agentes del proceso educativo, las formas de enseñar y aprender, los tiempos y los espacios asignados a la formación y los métodos docentes, entre otros factores, se están transformando de forma radical.

En este contexto, una de las nuevas funciones sociales asignadas a los profesionales de la formación universitaria es convertirse en facilitadores y orientadores de los procesos de aprendizaje protagonizados por los estudiantes, de manera que la competencia docente de los profesionales de la enseñanza adquiere una nueva relevancia.

A los profesores universitarios se les demanda generar capacidades y actitudes permanentes de innovación, creatividad y trabajo cooperativo, así como promover de forma activa la cultura de la calidad. Por ello, uno de los principales cauces de expresión de su responsabilidad social es su compromiso con el desarrollo de su aptitud pedagógica.

La evaluación de la actividad docente universitaria, bien sea para analizar el funcionamiento de las unidades docentes (*evaluación de certificación*), bien para proporcionar información de la labor del profesor, durante un periodo docente (*evaluación formativa*), o bien para evaluar su eficiencia (*evaluación de certificación*), plantea una serie de preguntas básicas al respecto, tales como: *qué* se debe valorar, *quién* debe hacerlo y *cómo* debe hacerse, sin embargo también es importante saber que hacer una vez que se obtengan los resultados de una evaluación.

En este trabajo se realiza un análisis del logro alcanzado en los aprendizajes de los alumnos de aquellos profesores con mayor puntuación en la encuesta al desempeño docente que se aplica en el departamento de contabilidad de la Universidad de Sonora, centrando la atención en determinar que a mayor puntuación obtenida por el profesor en dicha encuesta mayor será el logro de los aprendizajes de sus alumnos.

El logro de los aprendizajes está determinado por las actividades de aprendizajes, que a su vez depende de factores independientes del alumno, como sus conocimientos previos, capacidad y motivación, y por factores dependientes del contexto de enseñanza, como los objetivos, la evaluación, el clima o los procedimientos de la institución. En todo esto el profesor es una pieza fundamental, ya que ha de ser el encargado de planificar los objetivos de aprendizaje y las actividades de enseñanza-aprendizaje que permitan alcanzar el logro de los aprendizajes en los alumnos.

Las prácticas docentes constituyen un buen exponente de la permeabilidad de la universidad, proyectan aquello que una institución universitaria propone, como valor competitivo y como referente formativo de sus profesionales, además que promueven la excelencia de la docencia universitaria.

## **I. MARCO TEORICO**

### **1. Antecedentes**

La evaluación de la enseñanza ha sido un tema de interés en las universidades de primer mundo desde hace más de cincuenta años (Arubayi, 1987); la necesidad de evaluar los procesos educativos y sus logros tiene hoy amplia aceptación entre los investigadores en esta área y más recientemente se ha incorporado en los programas gubernamentales del país (Nieto y Maldonado, 1996). En México este tema ha adquirido particular interés e importancia desde mediados de los años ochenta (Luna, 1996).

Las universidades se han visto inmersas en políticas evaluativas para el mejoramiento de la calidad educativa. Se considera que el colectivo de profesorado es uno de los ejes fundamentales sobre los que se apoya la calidad y por ende el sistema educativo.

El funcionamiento de una institución descansa en gran medida en las acciones de evaluación que realice, pues los resultados que arrojan dichos procesos permiten tomar decisiones de diversa índole. El acto complejo de enjuiciar la calidad de los resultados obtenidos en las distintas acciones

institucionales ocupa actualmente un lugar preponderante en los planes y programas de desarrollo de las instituciones de educación superior.

La importancia atribuida a la evaluación es tal que en el discurso de algunos autores se le concibe, en el contexto de las universidades e instituciones de educación superior, como un fin en sí misma, (Arredondo, 1991, 1995), como un elemento infaltable para el éxito de la misión de la universidad, y como un medio para recuperar la credibilidad ante la opinión pública (Ángeles, 1993).

Puede decirse que, en términos generales, la evaluación del personal académico está institucionalizada, que es parte de la organización de las Instituciones de Educación Superior, y que se practican una diversidad de formas de evaluación que comprenden cada vez más factores (Guevara y Pacheco, 2000). Sin embargo, “existe una gran variedad de nociones sobre lo que es el aprendizaje y la enseñanza, así como diferentes maneras de concebir los procesos evaluativos (Rueda y Rodríguez, 1996, p. 18)”.

La Universidad de Sonora es una Institución de Educación Superior autónoma y de servicio público, fundada hace más de 73 años. Es el más valioso patrimonio cultural y científico del estado de Sonora, por la magnitud y calidad de los recursos humanos y materiales, el número de estudiantes, la presencia de sus egresados, y por ser partícipe de la historia regional.

Buscando que la institución "recupere su posición estratégica para el progreso del Estado y su capacidad de respuesta como factor de cambio a los requerimientos de progreso de los sonorenses", el 26 de noviembre de 1991, el Congreso del Estado expidió la Ley Orgánica 4, que plantea una reestructuración de la Universidad, con base en un régimen de desconcentración funcional y administrativa, a través de Unidades Regionales, Divisiones y Departamentos.

Es así como de esta Ley, en su Capítulo Único de la naturaleza y objetivos se desprende el artículo 6 que respecto a la evaluación dice:

*Artículo 6.- Para realizar sus objetivos, la Universidad:*

*IV. Instituirá la práctica de la evaluación interna y externa para el mejor logro de sus objetivos institucionales.*

V. *Crear los medios necesarios y adecuados para innovar la enseñanza, el aprendizaje y la investigación.*

La necesidad de implementar una forma de Evaluación Institucional del desempeño docente en la Universidad de Sonora es inherente al surgimiento del *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente* que se diseña e implementa a partir de que en la XXIII reunión ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES se anuncia la creación de un fondo especial para establecer un estímulo económico a favor del personal docente de las instituciones públicas de educación superior. La operación de dicha política federal se implementó a través del *Programa de Becas al Desempeño Académico* que, mediante comisiones académicas dictaminadoras, fue sujeto a una serie de lineamientos establecidos por las instituciones federales encargadas de la asignación de los recursos, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), comunicados a las instituciones educativas a través de la Subsecretaría Educación Superior e Investigación Científica, SESIC.

En el marco de los lineamientos generales establecidos por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las instituciones adscritas al programa establecieron sus reglamentos para operación de los programas con esta intención, en la Institución, el *Programa de Carrera Docente* funcionó con base en un reglamento expedido por la Rectoría en agosto de 1992. Dicho reglamento, si bien incorporaba los lineamientos generales del programa federal, presentaba el inconveniente de no reconocer algunas modalidades de las prácticas docentes y académicas específicas de la Universidad, además de no haber sido objeto de revisión, análisis y aprobación por parte de ningún órgano colegiado.

Durante la vigencia del reglamento citado, diversos sectores del personal académico plantearon inquietudes en torno a la necesidad de revisar y adecuar dicho reglamento a las condiciones específicas de la práctica docente en la institución, lo que motivó diversos intentos de adecuación, así como algunos ajustes en los procedimientos de operación, sin que llegara a consolidarse un nuevo reglamento aprobado por el Colegio Académico. Paralelamente, las bases del programa federal estaban siendo objeto de sucesivos ajustes, motivados por los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en abril de 1994, mismos que fueron reformados en abril

de 1997. El programa pasó a denominarse *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente*.

Los nuevos lineamientos, emitidos en octubre de 2002, establecen criterios generales, tanto para la aplicación de los recursos como para los mecanismos de evaluación y asignación de los estímulos. Con ese marco de referencia y tomando en cuenta sus características específicas, la Universidad de Sonora establece su particular procedimiento para la implementación del programa.

Dentro de las estrategias seguidas en la implantación de las acciones de evaluación se encuentran la de involucrar a diferentes niveles de referentes sobre el desempeño del profesor a través de cuestionarios que permiten la sistematización de los criterios y procedimientos de evaluación: el Jefe de Departamento y la Academia a la que está adscrito el profesor, los estudiantes, los Consejos Divisionales, Comisión de Seguimiento y la Secretaría General Administrativa y la Secretaría General Académica.

En este sentido, el estudiante emite su juicio de apreciación sobre la práctica docente en el aula a través de una encuesta que se aplica una vez al finalizar cada semestre. Cabe decir que a este instrumento no se le ha comprobado sus propiedades psicométricas, sin embargo la opinión de los alumnos sobre el desempeño de sus docentes representa un indicador muy importante a considerar en las tareas de evaluación.

Una evaluación solo tiene sentido si está encaminada a la toma de decisiones. En efecto, una evaluación que sólo sirva para ser archivada en una biblioteca o para decir que se ha evaluado algo, carece de sentido y no es justificable desde el punto de vista técnico e inclusive ético.



## **2. Planteamiento del problema**

La necesidad de una evaluación radica en que permite una retroalimentación acerca de lo que se está haciendo y los errores que se comenten o han cometido, a fin de que se puedan ir subsanando, mejorando o evitando en sucesivas ocasiones. Asimismo, sirve para proporcionar información objetiva que pueda fundamentar las decisiones de los responsables de un proyecto y programa, haciendo que disminuyan las probabilidades de fracaso del mismo. También la evaluación es un instrumento útil para mejorar las políticas y las intervenciones sociales, haciéndolas más eficaces y eficientes, más idóneas y más pertinentes.

La evaluación se torna imprescindible cuando se pretende una toma de decisión racional e inteligente, aunque esto no signifique que sin una evaluación previa no se pueda tomar una decisión, solo que con ella se podrá elegir la alternativa de acción más conveniente, corregir una estrategia de acción o modificar actividades previstas, en función de los cambios que se den y los resultados que se quieren obtener.

La evaluación de la práctica docente adquiere un valor significativo dentro de los procesos de calidad de las instituciones universitarias, esto con el fin principalmente de la mejora de esta actividad, es por ello que la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes se ha venido realizando principalmente para saber si los profesores cumplen con los objetivos de su labor, así como también con el propósito de mejorar su función

Al hablar de calidad educativa es inevitable hablar de evaluación. Burgos y López (2007) mencionan que “La evaluación se ha convertido en una necesidad y en un requerimiento inaplazable para las instituciones públicas, en este sentido la Universidad de Sonora se ha dado a la tarea de indagar de manera sistemática sobre la pertinencia y la calidad del proceso formativo de su función docente, así como el estado que guarda la satisfacción de las demandas del mercado de trabajo profesional de la región.

La evaluación del desempeño docente en las Instituciones de Educación Superior no es un fenómeno reciente ya que se ha venido realizando mediante diversos instrumentos de medición desde la década de los cuarentas. Sin embargo, como se sabe son escasos los estudios que refieren los resultados obtenidos en las experiencias de intervención con los diferentes formatos empleados en cada caso.

En la Universidad de Sonora el sector académico está integrado por personal especializado en su campo de conocimiento. Esto constituye una premisa importante para el ejercicio docente. Sin

embargo, un número significativo de los profesores carecen de una formación formal en el campo de la pedagógica. Por lo general, los profesores desarrollan las clases basados principalmente en la intuición o en su experiencia profesional. Al proceder de esa manera tienen un desempeño que se ve reflejado en el logro de los aprendizajes de sus alumnos y asimismo en la valoración que obtiene en la encuesta en donde sus alumnos evalúan los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El valor de libre cátedra, que debe entenderse como el respeto a la autonomía y responsabilidad del profesor en cuanto a los contenidos de estudio, es frecuentemente interpretado de tal forma que afecta la vida académica de los alumnos. La orientación de este valor se refiere también al uso del material didáctico, las formas de motivación e interacción grupal y las formas de evaluación que utilizan los profesores en su desempeño.

La encuesta al desempeño docente que aplica la Universidad de Sonora, cada término de semestre, tiene como finalidad el conocer la opinión y satisfacción del alumno sobre el proceso y los resultados de la enseñanza y del aprendizaje. Los resultados de esta valoración solo arrojan un profesor bien o mal evaluado por sus alumnos, lo cual le permitirá en su caso la obtención de puntos para su posible promoción, por lo que esta encuesta prácticamente no genera ningún producto.

Esta acción de valoración de los profesores universitarios mediante la opinión del alumno, podría entre otras cosas mejorar en mucho la calidad de la enseñanza y con ello facilitar el aprendizaje, ya que podría analizarse el desempeño de aquellos profesores que principalmente son constantemente mejor evaluados por sus alumnos, de tal manera que se podría determinar los métodos y las prácticas que utilizan en su desempeño frente al grupo, sin embargo primeramente habría que determinar si efectivamente la valoración obtenida por el profesor corresponde al logro de los aprendizajes de sus alumnos. Es por ello que es necesario plantearse la siguiente pregunta: ¿Cuál es el impacto que tiene la evaluación al desempeño docente en el logro de los aprendizajes de los alumnos de la Universidad de Sonora? Para determinar los resultados a obtener en la presente investigación denominada, “La evaluación al desempeño docente y su impacto en el logro de los aprendizajes de los alumnos de la Universidad de Sonora”, se establecen los siguientes objetivos:

### **Objetivo General**

Conocer el impacto que tiene la evaluación al desempeño docente en el logro de los aprendizajes de los alumnos de la Universidad de Sonora.

## **Objetivos Específicos**

1. Identificar a los docentes con una mayor y menor puntuación en la evaluación al desempeño docente del período 2013-2 del departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora
2. Identificar y seleccionar los grupos de alumnos donde imparte clases los profesores con mayor y menor puntuación.
3. Analizar los resultados finales obtenidos en los grupos de alumnos donde imparten sus clases los profesores con mayor y menor puntuación.

## **Hipótesis**

Para este estudio se ha planteado la siguiente hipótesis. **“A mayor puntuación obtenida por el profesor en la evaluación al desempeño docente, mayor es el logro en los aprendizajes de sus alumnos”**

## **II. METODOLOGIA**

El estudio denominado “La evaluación al desempeño docente y su impacto en el logro de los aprendizajes de los alumnos del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora”, se realizará en la ciudad de Hermosillo, Sonora en el campus centro de la Universidad de Sonora.

### **1. Diseño Metodológico**

El presente trabajo de investigación es de tipo experimental, según Hernández Sampieri (2010), en un experimento se analizan relaciones “puras” entre las variables de interés, sin contaminación de otras variables y, por ello, es posible establecer relaciones causales con mayor precisión. Es por ello que en este caso se seleccionará a conveniencia un grupo de profesores mismos que serán divididos en forma aleatoria en grupos de estudio y control para ser analizados con respecto a las variables de estudio.

El alcance de esta investigación es descriptivo, ya que busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo ya que se plantea un problema de estudio delimitado y concreto, las preguntas de investigación son sobre cuestiones específicas, para este enfoque, se sigue rigurosamente el proceso y los datos generados poseen estándares de validez y confiabilidad por lo tanto las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento.

La búsqueda cuantitativa ocurre en la realidad externa al individuo. Esto conduce a una explicación sobre cómo se concibe la realidad con esta aproximación a la investigación.

Esta investigación es de corte longitudinal, ya que de acuerdo a Hernández Sampieri (2010), este tipo de estudios recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución, sus causas y sus efectos; en esta investigación se recolectaran y analizarán datos en una unidad de tiempo, como se mencionó anteriormente se trabajará con los resultados obtenidos del cuestionario de evaluación docente del ciclo escolar 2013-2, así mismo con los resultados de la respectiva carga académica del mismo período.

## **2. Universo, población y muestra.**

El universo en esta investigación es la planta docente del departamento de Contabilidad, mismo que lo conforman 3,015 alumnos y 146 docentes, la muestra está conformada por un grupo de control donde, por así convenir a los intereses de la presente investigación se elegirá para su observación a 10 profesores que obtuvieron una mayor puntuación en la encuesta al desempeño docente, así como a 10 profesores que obtuvieron una menor puntuación.

## **3. Técnicas de Recolección de Datos**

Una investigación es científicamente válida al estar sustentada en información verificable, que responda lo que se pretende demostrar con la hipótesis formulada.

Para ello, es imprescindible realizar un proceso de recolección de datos en forma planificada y teniendo claros objetivos sobre el nivel y profundidad de la información a recolectar.

La técnica de recolección de datos en la que se apoya esta investigación es documental y se basa en la recogida de los datos derivados de la aplicación del cuestionario al desempeño académico que fueron respondidos por los alumnos del ciclo escolar Agosto-Diciembre 2013-2 del departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora.

Los datos se obtendrán de la documentación de las mediciones antes mencionadas, en este caso el instrumento de evaluación del desempeño académico ha sido validado internamente por parte de la institución por lo que no es necesaria la validación externa del mismo.

La información que en este caso se requiere recopilar es la siguiente: los resultados de la encuesta al desempeño docente, del total de profesores del departamento de contabilidad, que durante el semestre 2013-2 estuvieron asignados con carga académica.

Así mismo se requieren las actas de calificaciones finales de los grupos de los profesores evaluados en la encuesta al desempeño docente.

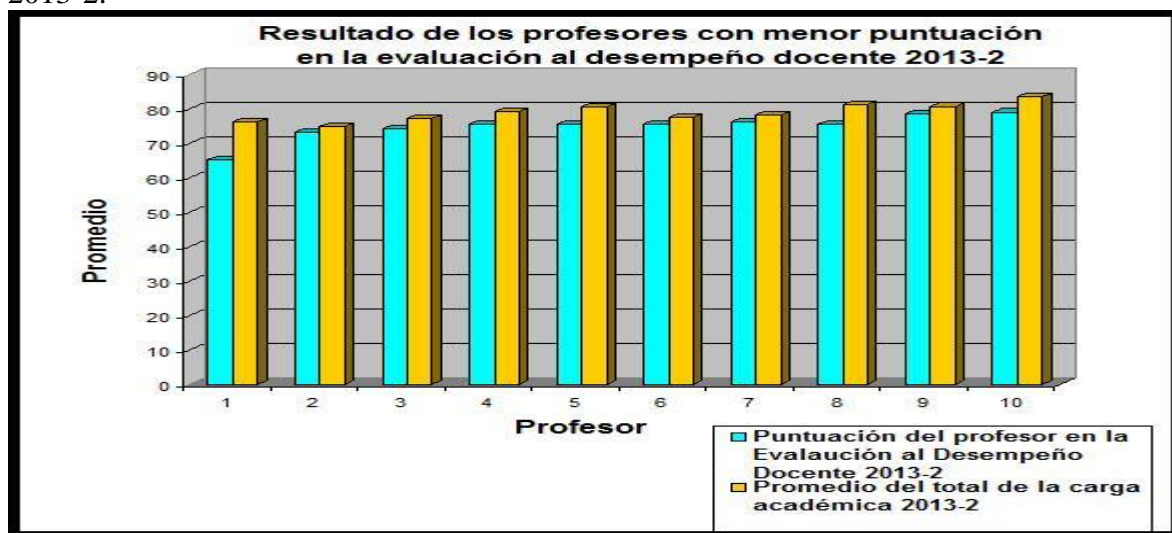
Los resultados de la encuesta al desempeño docente del período 2013-2, se generan toda vez que los alumnos al final del semestre, para poder consultar su calificación obtenida en cada una de la materias cursadas, requiere contestar un cuestionario relativo a su grado de satisfacción sobre el proceso y los resultados de la enseñanza y del aprendizaje.

Una vez concluido este proceso, cada profesor podrá consultar el promedio obtenido. Para acceder al reporte general del total de profesores evaluados, solo el jefe de departamento de contabilidad puede acceder a dicha información, la cual consiste en un reporte donde se muestra el nombre del profesor y su correspondiente promedio obtenido, mismo que se puede generar en el orden que se requiera.

### III. RESULTADOS

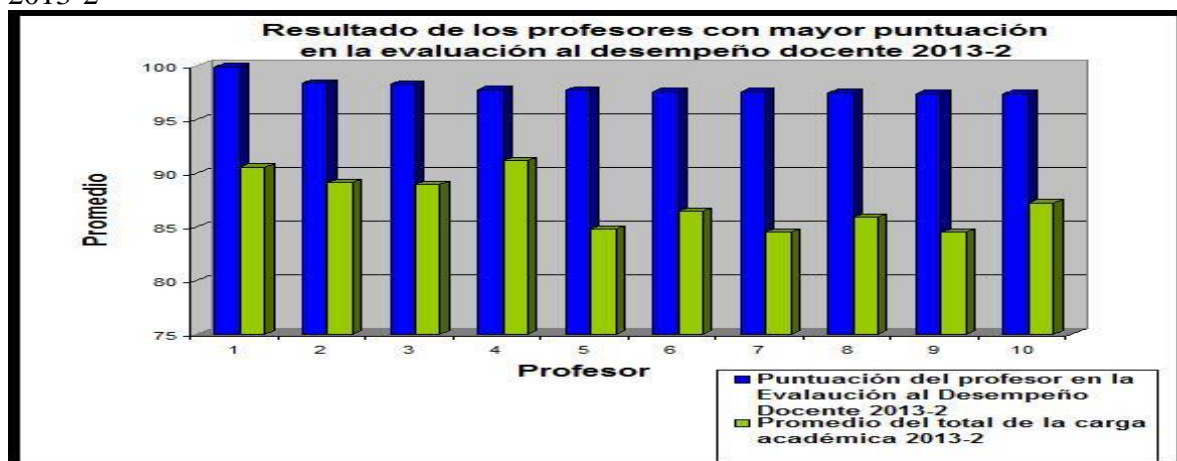
Para el presente estudio, específicamente se identifica a aquellos profesores que han obtenido una puntuación mayor y aquellos que han obtenido una puntuación menor, para lo cual se han seleccionado a conveniencia de la investigación a 20 profesores, 10 que cumplan con una baja puntuación y 10 que estén el rango de un alto promedio, en ambos casos, se ha omitido el nombre de los mismos por la confidencialidad de la información como se muestra en la Gráfica.

**Gráfica 1.** Profesores con menor puntuación en la encuesta al desempeño docente en el período 2013-2.



Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 2.** Profesores con mayor puntuación en la encuesta al desempeño docente en el periodo 2013-2

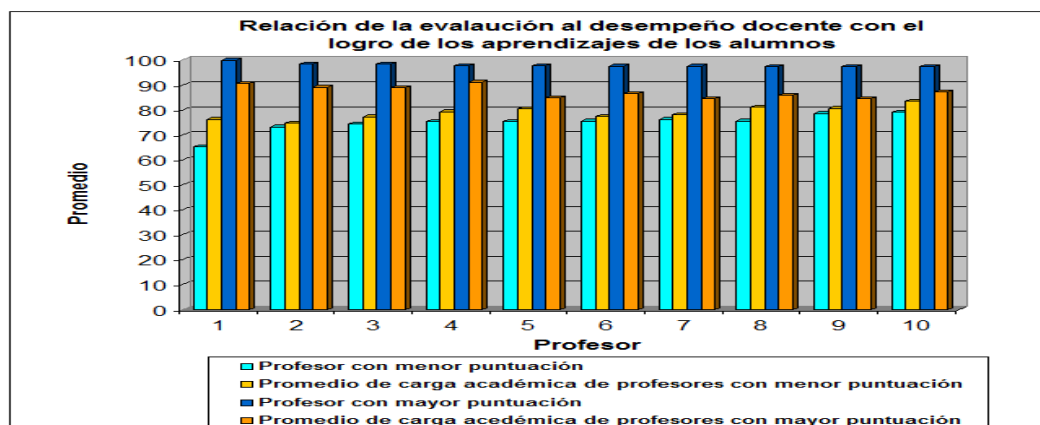


Fuente: Elaboración propia

Con la identificación de los profesores con una alta y baja puntuación se procede a consultar la carga académica de dichos profesores, esto con el fin de detectar las materias y los grupos de

alumnos en los cuales impartió clases durante el semestre 2013-2. Para ello se solicita al área de Servicios de Escolares de la Universidad de Sonora, las actas de calificaciones de las materias y grupos donde impartieron clases los 20 profesores seleccionados. Con esta información se procede a calcular el promedio general obtenido en cada acta y de esta manera conocer el logro de aprendizaje de los alumnos por cada uno de los grupos donde impartió clases cada profesor.

**Gráfica 3. Relación de la evaluación con el logro del aprendizaje**



Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se confronta la puntuación de los profesores con un menor promedio, obtenida en la encuesta al desempeño docente 2013-2 con el promedio final obtenido por sus alumnos en el total de la carga académica del mismo semestre. Así mismo, con los profesores con un mayor promedio.

**TABLA 1. PROFESORES MENOR PUNTUACION / PROFESORES MAYOR PUNTUACION**

Profesor	Puntuación obtenida en la encuesta al desempeño docente en el período 2013-2	Promedio final obtenido por sus alumnos en el total de la carga académica en el período 2013-2	Profesor	Puntuación obtenida en la encuesta al desempeño docente en el período 2013-2	Promedio final obtenido por sus alumnos en el total de la carga académica en el período 2013-2
Profesor 1	6.52	76.22	Profesor 1	9.90	90.56
Profesor 2	7.32	74.82	Profesor 2	9.84	89.09
Profesor 3	7.43	77.29	Profesor 3	9.83	88.95

Profesor 4	7.55	79.28	Profesor 4	9.79	91.16
Profesor 5	7.55	80.39	Profesor 5	9.77	84.76
Profesor 6	7.56	77.49	Profesor 6	9.76	86.46
Profesor 7	7.62	78.19	Profesor 7	9.76	84.48
Profesor 8	7.65	81.16	Profesor 8	9.75	85.87
Profesor 9	7.86	80.65	Profesor 9	9.74	84.50
Profesor 10	7.90	83.59	Profesor 10	9.74	87.22
<b>Total:</b>	<b>7.49</b>	<b>78.90</b>	<b>Total:</b>	<b>9.78</b>	<b>87.30</b>

Fuente: Elaboración propia

Con la información recopilada en esta investigación se logró identificar a los profesores que en la encuesta al desempeño docente, aplicada en el semestre 2013-2, a los alumnos del departamento de contabilidad de la Universidad de Sonora, obtuvieron una mayor y menor puntuación, de los cuales, como ya se mencionó por confidencialidad de la información, se omite su nombre.

De esta manera se detecta aquellos profesores, que los alumnos han calificado de acuerdo a la encuesta y han representado para ellos en su proceso de enseñanza y aprendizaje, un grado de satisfacción menor y mayor. Así mismo por cada profesor, se obtuvo el promedio final de cada uno de sus grupos de la carga académica asignada en el mismo semestre, con el fin de medir el logro de aprendizajes de los alumnos. Al confrontar estos datos se observa que los profesores que obtuvieron una menor puntuación en la mencionada encuesta y al promediar las calificaciones de sus grupos de alumnos en las materias impartidas en el semestre, estos resultaron con un promedio entre 70 y 80. Así mismo, se muestra que la tendencia es que a menor puntuación obtenida por un profesor en la encuesta desempeño docente, el resultado de sus alumnos en el logro de sus aprendizajes, no es el más aceptable. Mientras que en el caso de los profesores que obtuvieron una mayor puntuación, el promedio final de sus grupos de alumnos supero la calificación de 85 en una mayoría.



La Tabla 1, muestra como lo profesores con una alta puntuación, reduda en una calificación más que aceptable en sus grupos de alumnos, sucediendo lo contrario con los profesores de baja calificación.

Al promediar los datos, el resultado final nos indica que el grupo de profesores con menor puntuación han obtenido una puntuación promedio de 7.49, mientras que el grupo de profesores con una mayor puntuación, su promedio es de 9.78. El promedio final de las calificaciones de sus grupos de alumnos asignados en el semestre 2013-2, indica una tendencia no favorable para el logro de los aprendizajes, esto el caso de los profesores con una menor puntuación, ya que el promedio de sus alumnos es por debajo de 80. En el caso del grupo de profesores con una buena puntuación, el promedio final de sus grupos de alumnos, indica una calificación aceptable en el logro de los aprendizajes de sus respectivos alumnos, obteniendo un promedio final de 87.30.

Tabla 2. Promedios menores y mayores obtenidos por profesores

<b>Promedio obtenido por los 10 profesores con menor puntuación:</b>	<b>7.49</b>	<b>Promedio final de los grupos de alumnos, de los 10 profesores con menor puntuación:</b>	<b>78.90</b>
<b>Promedio obtenido por los 10 profesores con mayor puntuación:</b>	<b>9.78</b>	<b>Promedio final de los grupos de alumnos, de los 10 profesores con mayor puntuación:</b>	<b>87.30</b>

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto la hipótesis planteada en la presente investigación ha resultado positiva, ya que a mayor puntuación obtenida por un profesor en la encuesta al desempeño docente, impacta favorablemente en el logro de sus aprendizajes de sus alumnos, ya que así lo demuestra su desempeño y aprovechamiento al obtener una calificación aceptable.

## 1. Conclusiones

En el entendido que la calidad educativa deriva de la calidad de la docencia que se ofrece, el ejercicio de evaluación al desempeño docente en la Universidad de Sonora se sustenta en una visión comprensiva que pretende otorgar información proveniente de una fuente de valor muy

importante; como lo es la opinión de los alumnos y de esta manera orientar la gestión de la mejora educativa y potenciar el trabajo académico.

El desempeño docente como conjunto de acciones, que se realizan dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios bajo los principios del Modelo Educativo Institucional, supone que la actividad docente involucra la coordinación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación que implican actividades orientadas a planificar, organizar, coordinar, y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje. Por lo que, la evaluación del desempeño docente representa la valoración sistemática de la actuación del profesor, considerando su práctica docente en la consecución de los objetivos curriculares del programa educativo en el que participa.

Esta evaluación interna que la Universidad de Sonora realiza actualmente no genera ningún producto, tan solo el hecho de identificar a un buen profesor al final de un semestre, con resultados que se traducen en las apreciaciones u opiniones de los alumnos. Los resultados de la encuesta al desempeño docente, es más que una puntuación que identifica a un buen o mal profesor, contiene información muy valiosa que es importante se procese, se analice y se utilice, generando productos que seguramente favorecerán al docente, redundara en mejor desempeño de su departamento y sin duda en la Universidad, pero principalmente beneficiara al más importante: al alumno.

Por lo anterior, se resume que el docente al disponer de sus propios resultados, podría utilizarlos para su revisión, análisis y el desarrollo de estrategias de mejora de su desempeño.

Así mismo, el Jefe de departamento al tener acceso a los resultados de todos los profesores evaluados, podría identificar las prácticas docentes de aquellos profesores exitosos en la encuesta y compartirlas, con el fin también de mejorar el desempeño docente del departamento.

De esta manera la Universidad promovería la posibilidad del surgimiento de innovaciones en la docencia sustentadas sobre la formación y la reflexión. Así mismo, estos resultados presentados a las autoridades, se constituyen en insumos valiosos para la planeación de políticas institucionales.

Actualmente, el logro de los aprendizajes en los alumnos, es considerado como el producto de un proceso escolar; su referente de evaluación supone el logro o no de unos objetivos de aprendizaje, propuestos en dicho contexto. Es pues, el resultado que se supone debe obtener el estudiante con respecto a las metas fijadas por una institución académica.

Sin duda una de las preguntas más relevantes a la que el docente trata de responder se refiere a la utilidad/eficacia de su método de enseñanza.

En el resultado del aprendizaje del alumno están involucrados varios factores, no únicamente depende del profesor y sus métodos de enseñanza, ni solo del contexto, ni de la capacidad y motivación del alumno, definitivamente depende en su conjunto de todo esto.

Sin embargo los resultados de la investigación muestran que un profesor bien evaluado propicia un buen logro en los aprendizajes de sus alumnos, contrario a lo que sucede con un profesor mal evaluado.

Lo cual quiere decir que, entre otras cosas, sus métodos de enseñanza están dando los resultados esperados. Domina los principios, fundamentos y conceptos de la disciplina que imparte en el curso, planifica con precisión y detalle el proceso de aprendizaje, con base en la naturaleza de los contenidos, las características de los estudiantes y el perfil del curso y de la carrera, crea ambientes, espacios y climas donde los estudiantes aprenden con eficacia y gusto, usa estrategias, métodos y técnicas efectivas de aprendizaje, estimula el interés de los estudiantes por un aprendizaje efectivo, desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes, usa y favorece las diferentes formas y medios de expresión para establecer una comunicación genuina entre los actores del proceso de aprendizaje, es responsable y equitativo en las actividades relacionadas con el curso e integra con responsabilidad, el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación en el proceso de aprendizaje.

Todo lo anterior, el alumno lo evalúa y es determinante en su aprendizaje, es por ello que la evaluación al desempeño docente debería de tomar un sentido más significativo e importante en el logro académico del alumno en la Universidad de Sonora.

Para el logro académico del alumno esto son factores que, como alumno, son muy valorados y representativos en su aprendizaje.

## 2. Recomendaciones

Tradicionalmente han sido tres las funciones que se le han atribuido al profesor: docencia, investigación y gestión.

En la actualidad, el papel docente se ha hecho mucho más complejo debido a los distintos roles que debe desempeñar y a las tareas más orientadas a favorecer el aprendizaje autónomo de los estudiantes que a la mera enseñanza. Ello supone nuevas competencias y un cambio importante en sus tareas docentes. Este cambio requiere una capacitación explícita del profesor y la asunción de un enfoque que conlleva un comportamiento docente más rico y complejo. No cabe duda, que no es lo mismo explicar bien una lección o tema y hacerlo accesible a los estudiantes que planificar una estrategia para que los estudiantes aprendan por sí mismos, orientar su aprendizaje, ofrecerles apoyo y retroalimentación de su propio proceso, evaluar las competencias que adquieren o desarrollan, entre otras tareas.

Las crecientes demandas que se están haciendo al profesorado unido a la calidad que debe demostrar en cada tarea complica el equilibrio que debería existir entre docencia e investigación. Se inician ciertos cambios que son todavía destellos de esta nueva concepción, y así podemos ver, como una de las universidades de mayor prestigio en todo el mundo por su investigación, como es la Universidad de Harvard, establece una serie de medidas para reforzar la mejora de su docencia entre sus profesores.

En un documento titulado: “Un pacto para potenciar la docencia y el aprendizaje en Harvard” (2007). En el mencionado documento se señalan las “Metas y Recomendaciones”:

- Impulsar una mayor responsabilidad e implicación de la comunidad universitaria en el aprendizaje y en la docencia eficaz.
- Apoyar la creatividad pedagógica y favorecer la experimentación.
- Hacer un seguimiento y evaluar de forma regular todos aquellos aspectos importantes de la docencia y del asesoramiento, y todos los esfuerzos que se realicen para la mejora pedagógica.
- Premiar la buena docencia y las contribuciones a la mejora pedagógica, a todos os niveles del desarrollo profesional.
- Hacer que el compromiso con la excelencia docente y con el enriquecimiento del aprendizaje del alumno del desarrollo profesional.

Es evidente que la tarea más importante de un profesor universitario es enseñar, lo que no significa que no tenga que investigar. Existen profesores universitarios que prácticamente su tarea fundamental es la docencia, pero existen muy pocos que su función sea exclusivamente investigar. Para ello están institutos de investigación o similares, que se dedican a esta función como tarea específica.

La evaluación de la calidad y excelencia docente debe estar vinculada a la mejora y desarrollo profesional en una política del profesor integrada. Para ello, se debe de ver la necesidad de rediseñar los cuestionarios de evaluación docente a través de los estudiantes ya que están muy centrados en la actividad del profesor y por tanto de la enseñanza más que en la actividad del estudiante y de su aprendizaje.

Por otra parte, es importante identificar las prácticas docentes de aquellos profesores que resultan frecuentemente bien evaluados, esto propiciara la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, fortaleciendo la reflexión crítica y la generación de conocimiento educativo.

Todo esto constituye un buen exponente de la permeabilidad de la universidad, proyecta aquello que una institución universitaria propone, como valor competitivo y como referente formativo de sus profesionales, además que promueven la excelencia de la docencia universitaria.

## **BIBLIOGRAFIA.**

Arredondo, V. (1991). ¿A dónde debe conducir la evaluación de la Educación Superior? *Revista de la Educación Superior*, XX, 3, 159-171.

Arredondo, V. (1995). Papel y perspectiva de la Universidad. *Colección Temas de Hoy*, 4, México: ANUIES.

Ángeles, O. (1993). El comité Nacional de Evaluación de Francia. *Evaluación Educativa*, 11, CIEES-CONAEVA.

Arubayi, E. (1987). Improvement of instructional and teacher effectiveness: are student ratings reliable and valid? *Higher Education*, 16, 267-278.

Burgos Flores, B., & López Montes, K. M. (2007). El mercado laboral de egresados universitarios desde el punto de vista de los empleadores. Hermosillo, Sonora.

Guevara, J. L. y Pacheco, T. (2000). Política de la evaluación de la educación superior en México. En: T. Pacheco y A. Díaz (Coords.), *Evaluación Académica* (pp. 138-151). México: UNAM-FCE.

Hernández, R., Fernández C., Baptista M. (2010). Metodología de la investigación. México. Editorial Mc Graw-Hill / Interamericana editores. Quinta edición.

Luna, M. (1996). Jerarquía de las dimensiones de evaluación de la actividad docente en estudios de posgrado. En: M. Rueda y J. Nieto. (Comps.), La evaluación de la docencia universitaria (pp. 99-123). México: UNAM.

Nieto, J. y Maldonado, E. (1996). Expectativas de profesores y estudiantes de posgrado frente a la enseñanza tutorial. En: M. Rueda y J. Nieto. (Comps.), La Evaluación de la Docencia Universitaria (pp. 63-97). México: UNAM.

Rueda, B. M. y Rodríguez, S. L. (1996). La evaluación de la docencia en el posgrado de psicología de la UNAM. En: Mario Rueda Beltrán y Javier Nieto Gutiérrez. (Comps.). La Evaluación de la docencia universitaria. (pp. 7-61) México: UNAM

[www.planeacion.uson.mx](http://www.planeacion.uson.mx)