



ISSN: 2448-6574

ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS EDUCANDOS DE LAS CARRERAS DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y LIC. EN GESTIÓN TURÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE SONORA, UNIDAD ACADÉMICA SAN LUIS RÍO COLORADO.

Luis Rey López Salazar
rey.luis@gmail.com

José Alfredo Valdez Orozco
fred641102@gmail.com

Joel Meléndrez Arenas
jmelendrez@hotmail.com

Jorge Antonio Ramírez Sierras
jaramirez56@hotmail.com

Gildardo Rodríguez Torres
grt_5529@yahoo.com

Resumen

La evaluación docente es un elemento esencial en las Instituciones de Educación Superior, (IES), en este sentido es importante considerar no solo la opinión de los discentes, sino también de los otros maestros, del jefe de carrera y de los directivos, para que esta sea integral y tenga validez y sea confiable. El presente trabajo de investigación pretende analizar cómo desarrolla la evaluación docente por parte de los educandos de las carreras de licenciado en Administración de Empresas Turísticas y Licenciado en Gestión Turística de la Universidad Estatal de Sonora, Unidad Académica San Luis Río Colorado, apoyándose en diversas teorías relacionadas con la calidad educativa, el trabajo tiene un enfoque cualitativo, tipo descriptiva y de corte prospectivo ya que no se tomó información anterior al respecto, es transversal ya que se analizara solo una vez y no se pretende darle seguimiento, concluyendo que se requiere de una evaluación integral que impacte en la formación de los educandos, que se base en el conocimiento proporcionado y no en las relaciones, asimismo los PE mencionados requieren implementar acciones que permitan la mejora continua del proceso y contribuya a mejorar el trabajo docente.

Palabras clave: evaluación, evaluación docente, instrumento.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La Universidad Estatal de Sonora, (UES), es una Universidad creada en 1983 con el objeto de contribuir al progreso social de nuestro país, atendiendo a las prioridades para el desarrollo integral del Estado de Sonora. La oferta educativa de Licenciatura y Posgrado, se



ISSN: 2448-6574

imparte en cinco ciudades ubicadas estratégicamente en la geografía estatal; San Luis Río Colorado, Hermosillo, Navojoa, Magdalena y Benito Juárez.

La UES tiene como objetivo, formar recursos humanos profesionales y científicos con una gran visión global con capacidad para incidir en el desarrollo local, nacional e internacional, por medio de sus funciones de docencia, investigación, extensión del conocimiento y difusión de la cultura, por medio de capacitación de excelencia. La meta es formar a los discentes con programas dirigidos a lograr un sólido conocimiento disciplinario y práctico de la profesión, así como al fomento de actitudes que fortalezcan la conciencia de nacionalidad, el pensamiento solidario con el bien social y una visión creativa e innovadora. En la UES se imparte educación profesional de calidad, integrada con programas culturales, deportivos y recreativos para el óptimo desarrollo de la comunidad.

La UES tiene como objetivo, formar recursos humanos profesionales y científicos con una gran visión global con capacidad para incidir en el desarrollo local, nacional e internacional, por medio de sus funciones de docencia, investigación, vinculación, extensión del conocimiento y difusión de la cultura, por medio de capacitación de excelencia. La meta de la institución es formar alumnos con programas dirigidos a lograr un sólido conocimiento disciplinario y práctico de la profesión, así como al fomento de actitudes que fortalezcan la conciencia de nacionalidad, el pensamiento solidario con el bien social y una visión creativa e innovadora. La idea como institución es ofrecer una educación profesional de calidad, integrada con programas culturales, deportivos y recreativos para el óptimo desarrollo de la comunidad. Asimismo brinda una serie de servicios dirigidos a los estudiantes con la finalidad que fortalezcan su formación integral tales como: servicio social, salud universitaria, prácticas profesionales, becas, educación en valores, educación ambiental, bolsa de trabajo, programas de movilidad nacional e internacional y tutorías.

Con lo anterior se pretende cumplir con la misión institucional a fin de lograr en los educandos un sólido conocimiento disciplinario y práctico de la profesión, así como al fomento de actitudes que fortalezcan la conciencia de nacionalidad, el pensamiento solidario con el bien social y una visión creativa e innovadora.

La responsabilidad del docente es que los educandos adquieran esos conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan insertarse con éxito en un cada día más competitivo mercado laboral.



ISSN: 2448-6574

El docente antes de finalizar el semestre es evaluado por los educandos, los cuales aportan información valiosa cuando esta es objetiva, sin embargo, en los últimos años no existe la retroalimentación sobre el desempeño docente por parte del jefe de carrera, ni tampoco la capacitación a los docentes con bajos niveles de desempeño por parte de la institución, aunque, si bien es cierto dicha evaluación resulta subjetiva, porque esta es realizada en base a lazos afectivos, entre el docente y el discente.

En el presente trabajo se pretende realizar un análisis de la evaluación docente por parte de los educandos de las carreras de Licenciado en Administración de Empresas Turísticas y Lic. en Gestión Turística de la Universidad Estatal de Sonora, Unidad Académica San Luis Río Colorado. A través de investigaciones bibliográficas y de campo, con la finalidad de formular propuestas de mejora a las autoridades competentes de la institución.

JUSTIFICACION.

En virtud de los altos índices de insatisfacción docente, debido a que una vez obtenido el perfil PRODEP, la institución establece criterios relacionados con su evaluación docente como: obtener un promedio de 4.5. Así como promedios de aprobación grupales mínimo de 85, para poder tener derecho a un estímulo de desempeño académico de \$2,500 pesos mensuales. Para muchos docentes es una ofensa a su trabajo profesional que se condicione ese estímulo cuando ya han sido evaluados anteriormente por instancias gubernamentales y les ha sido reconocido su trabajo docente, de investigación, gestión, tutorías, asesoría, difusión de la cultura, vinculación funciones sustantivas de la Universidad.

Si bien es cierto, la evaluación que realiza la institución ha perdido credibilidad por ser un instrumento que no ha sido actualizado en más de 20 años, se requiere además una evaluación integral en donde a cada docente se le evalúe confirme a su compromiso, por ende la evaluación realizada por el alumno sería solamente un aspecto a considerar, la evaluación de sus compañeros, jefe de carrera e institución podrían ser otras formas de evaluación.

Por otro lado, el hecho de estar solicitando esos criterios a los docentes que han obtenido el perfil PRODEP y que no los logran, ha hecho que mucho de ellos ya no intenten por segunda o tercera ocasión obtener ese reconocimiento, con lo cual disminuirán los



ISSN: 2448-6574

indicadores solicitados por los organismos acreditadores y las diferentes instancias educativas.

MARCO TEORICO.

La evaluación docente debe de representar para todos una forma de crecer y avanzar en la actividad profesional, y toda institución debe desarrollar un modelo que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente conozca de antemano qué se le va a evaluar, cómo se le va a evaluar y para qué, y una vez emitidos los juicios recibir la retroalimentación necesaria que le permita identificar sus potencialidades y debilidades para tener los elementos suficientes a fin de establecer la estrategias de mejora continua que contribuyan a mejorar la calidad de su labor académico-profesional.

Montenegro (2007), considera algunos modelos de evaluación del desempeño tales como: "el modelo centrado en el perfil del maestro, en los resultados obtenidos y el centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva".

Actualmente la evaluación docente se ha institucionalizado en la UES y debe en consecuencia, traer cambios evolutivos en el quehacer del docente ya que muestra las áreas fuertes y las que deben de mejorarse o reforzarse. (Rueda, 2004).

De acuerdo con Rueda y Díaz Barriga (2004), la evaluación docente puede ser utilizada para el control y perfeccionamiento, siendo este un mecanismo idóneo para la retroalimentación, que bien fundamentado puede ser parte de un proceso que le permita al profesor entender mejor su propia práctica.

Según Salazar (2008), menciona que la evaluación docente, se observa en su mayoría desde la perspectiva de los estudiantes, hasta instituciones que han elaborado instrumentos donde agregan la opinión del jefe directo, la autoevaluación del académico e incluso la evaluación de pares. Sin embargo, los estudiantes, muestran una falta de credibilidad en las acciones de evaluación, ya que verdaderamente, no tiene peso determinado, debido a que los docentes no responden a sus expectativas, realizando semestre a semestre las mismas prácticas didácticas que los alumnos tanto cuestionan. Por otra parte, los docentes evaluados, reconocen la importancia de la evaluación, pero se cuestionan la falta de políticas y modelos de evaluación docente, por lo que se percibe como un aporte sin un impacto relevante.



ISSN: 2448-6574

Los estudiantes son una fuente importante para recabar información acerca de los docentes, debido a que conviven directamente la mayor parte del tiempo en el aula con profesor, siendo los principales destinatarios de los esfuerzos educativos (Loredo y Rigo, 2001). Por lo que el uso de los resultados obtenidos de los estudiantes, se toman como diagnóstico para una retroalimentación del profesor en los procesos de mejora para una enseñanza efectiva (Luna, 2004). Para iniciar un proceso de formación docente, incluye realizar continuas evaluaciones y autoevaluaciones relacionadas a las competencias de los profesores y a las necesidades en el plano personal y profesional (Díaz-Barriga y Rigo, 2008). Generalmente, los resultados obtenidos de los estudiantes, en contextos universitarios, en países como Canadá, Estados Unidos y México, la evaluación se utiliza mayormente para fines administrativos (Saroyan, 2001).

Salazar (2008), define instrumento de evaluación, como una encuesta de opinión de los estudiantes como un instrumento que tiene como propósito conocer la percepción de los alumnos sobre la enseñanza recibida por el docente en las materias cursadas. Se responde de manera anónima en escala Likert. El instrumento define las dimensiones relevantes en el desempeño docente como: conocimiento y dominio de la disciplina, organización del programa de la materia y la clase, didáctica y comunicación al interior del curso, evaluación de los estudiantes, relaciones interpersonales, responsabilidades a nivel profesional, integración de las TICs, infraestructura, recursos y apoyos didácticos.

OBJETIVO

Realizar un análisis de la evaluación docente por parte de los educandos de las carreras de licenciado en Administración de Empresas Turísticas y Licenciado en Gestión Turística de la Universidad Estatal de Sonora, Unidad Académica San Luis Río Colorado, a través de investigaciones bibliográficas y de campo, con la finalidad de proponer alternativas de mejora.

METODOLOGIA

El presente trabajo es una investigación de carácter cualitativa y de tipo descriptiva, de corte prospectivo ya que no se tomó información anterior al respecto, es transversal ya que se analizara solo una vez y no se pretende darle seguimiento, cuya finalidad es realizar un análisis de la evaluación docente por parte de los educandos de las carreras de Licenciado



ISSN: 2448-6574

en Administración de Empresas Turísticas y Licenciado en Gestión Turística de la Universidad Estatal de Sonora, Unidad Académica San Luis Río Colorado, con la finalidad de identificar la percepción de los discentes respecto al trabajo realizado por sus profesores y proponer alternativas de solución a efecto de mejorar el trabajo docente coadyuvando de esta manera en lograr la anhelada calidad educativa. El proceso inicia con la recopilación de datos, (evaluación de los docentes del periodo escolar 2015-2), mismos que fueron proporcionados por la jefatura de carrera, para posteriormente realizar el análisis por cada uno de los elementos de la plantilla docente, y posteriormente atendiendo al instrumento aplicado por la institución, analizarlos por área, las cuales son implementación del curso, proceso formativo y desempeño profesional, y comparándolos con el promedio de la unidad y el promedio institucional.

Implementación del curso: que cuenta con 5 ítems relacionados con la explicación de la secuencia didáctica y sus componentes, la evaluación a realizar, la correspondencia de los temas con la secuencia didáctica, y sobre la evaluación formativa y retroalimentación al discente.

Proceso formativo: 9 ítems relacionados con, la reflexión del curso, el empleo de las tic's, la utilización de diversas técnicas y estrategias didácticas, estrategias de evaluación y autoevaluación, disponibilidad docente para asesorías, motivación que realiza para consultar información en diversos medios y promoción del uso seguro y ético de la información.

Finalmente el **desempeño profesional:** el cual lleva implícito 8 ítems que trata en su generalidad sobre las actitudes del docente relacionadas con la puntualidad, actualización y dominio de los temas, la manera en que desarrolla el curso, disponibilidad para recuperar sesiones, si realiza evaluaciones y las entrega en tiempo razonable, su forma de conducirse con los educandos y el respeto que ofrece hacia las diferentes culturas, religiones y preferencias sexuales dentro y fuera del aula.

RESULTADOS

La institución a través de secretaria académica realizan semestre tras semestre la evaluación del desempeño académico en aras de retroalimentar al docente afín de lograr la calidad académica presente en todos los discursos, sin embargo calidad académica que está muy distante de lograrse a pesar de ser un institución con la mayoría de sus programas

educativos acreditados por los diversos organismos acreditadores. A continuación se presentan los hallazgos de la presente investigación,

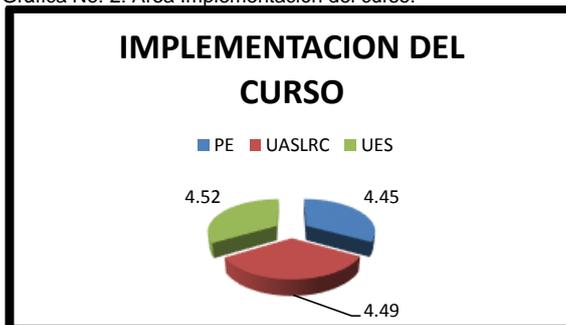
Gráfica No. 1. Evaluación de la plantilla docente de LAET y LGT



FUENTE: Elaboración propia.

La plantilla docente de las carreras mencionadas es de 10 maestros de, la gráfica anterior pretende identificar la evaluación realizada por los alumnos, en las cuales el 10% equivalente a 1 docente fue evaluado como aceptable obteniendo una evaluación de 2.90 a 3.89, siendo lo máximo que puede otorgar un 5 y el resto 90% han sido evaluados como buenos en un rango entre 3.90 a 4.89, con lo cual se concluye que los discentes perciben que los docentes de la carrera cumplen con las tres áreas mencionadas y realizan su trabajo con calidad y eficiencia.

Gráfica No. 2: Área Implementación del curso.



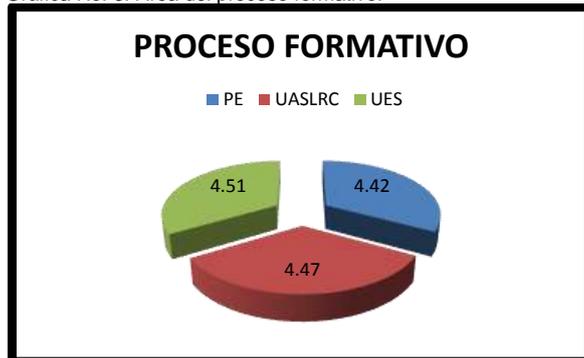
FUENTE: Elaboración propia.

Determinar la percepción de los alumnos respecto a la implementación del curso que realiza el docente y compararla con el promedio de la unidad y el promedio institucional. El promedio institucional es de 4.52, el de la Unidad de 4.49 y el del programa educativo de 4.45, con lo cual se

Comentado [J1]:
Estos datos que están en la gráfica no corresponden a los que se describen en el texto verás chécalo

concluye que el PE en cuestión anda muy por debajo de los promedios de la unidad académica e institucionales.

Gráfica No. 3. Área del proceso formativo.



FUENTE: Elaboración propia.

Identificar la percepción de los alumnos respecto a cómo el docente lleva a cabo el proceso formativo del curso que imparte y compararla con el promedio de la unidad y el promedio institucional. El promedio institucional es de 4.51, el de la Unidad de 4.47 y el del programa educativo de 4.42, con lo cual se concluye que los docentes del PE de LAET y LGT requieren trabajar en los procesos de formación con la finalidad de poder contribuir a formar profesionales con capacidades que se inserten con facilidad en un cada día más competitivo mercado laboral.

Gráfica No. 4. Área desempeño profesional.



FUENTE: Elaboración propia.

El objetivo de la gráfica es conocer la percepción de los alumnos respecto al desempeño profesional del docente y compararla con el promedio de la unidad y el promedio institucional. El promedio institucional es de 4.56, el de la Unidad de 4.54 y el del programa educativo de 4.47, con lo cual se concluye que los docentes requieren mejorar algunas actitudes ya que su promedio es bajo en comparación con los otros referentes citados.



ISSN: 2448-6574

CONCLUSIONES.

La evaluación docente debe de representar para los profesores un instrumento que permita mejorar la calidad de su trabajo frente al aula, sin embargo, no debe de ser el alumno el único agente educativo que lo evalúe, para que la evaluación sea integral y logre su cometido de compromiso de mejora, el protagonista debe de recibir una adecuada y sincera retroalimentación aspecto que no se brinda, ya que solo se hacen llegar las evaluaciones y resultados a los docentes, pero no una felicitación cuando las cosas de acuerdo a la percepción del alumno se hacen bien, por otro lado, debe de ser evaluado por los otros compañeros, el jefe de carrera y las autoridades del plantel solo así será confiable y válida, de otra manera solo será un proceso rutinario para cumplir con indicadores y procesos pero no tendrá una función promotora de la eficiencia, la calidad y la productividad del docente. Ahora bien, es por todos conocidos la subjetividad de la evaluación ya que el alumno aún no identifica la importancia y evalúa conforme a su relación con el docente. Los resultados del presente análisis identifican que los programas educativos de LAET y LGT andan por debajo de los resultados que la unidad académica y la institución, por ende se debe de trabajar en mejorar las 3 áreas que comprende la evaluación: como son implementación del curso, proceso formativo y desempeño profesional, asimismo el instrumento que dicho de paso tiene ya años y requiere su actualización para lograr el objetivo para el cual está diseñado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Díaz-Barriga, F. y Rigo, M. (2008). *Posibles relaciones entre la formación y la evaluación de los docentes, análisis de la producción nacional durante el periodo 1990 -2005* (En prensa).

Loredo J. y Rigo M. (2001). *La evaluación docente en un contexto universitario: una propuesta formativa y humanista*. En M. Rueda, F. Díaz-Barriga y M. Díaz. *Evaluar para comprender y mejorar la docencia en la educación superior*. Pp. 55- 67. México: UAM, UNAM y UABJO.

Luna E. (2004). *Los cuestionarios de evaluación de la docencia por parte de los alumnos: recomendaciones para su utilización*. En M. Rueda y F. Díaz-Barriga. *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional*. Pp. 98-121. México: Plaza y Valdés.

Montenegro, Ignacio (2007), *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia. Cooperativa Ediciones Magisterial.



ISSN: 2448-6574

Rueda, Mario. (2004) *Es posible evaluar la docencia en la Universidad: Experiencias en México, Canadá, Francia, España y Brasil*. México, ANUIES, Colección Bibliográfica de la Escuela Superior.

Rueda Mario & Díaz Barriga, Frida (2004), *La evaluación de la docencia en la Universidad; Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional*. México, Ed. Plaza y Valdez, S.A. de C.V.

Salazar, J. (2008). *Diagnóstico preliminar sobre evaluación de la docencia universitaria. Una aproximación a la realidad de las universidades públicas y/o estatales de Chile*. En: Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol.1, Núm. 3.

Saroyan, A. (2001). *Evaluation of teaching for improvement. A myth or a reality?*. En: M. Rueda, F. Díaz-Barriga y M. Díaz. *Evaluar para comprender y mejorar la docencia en la educación superior*. Pp. 151-160. México: UAM, UNAM y UABJO.