

Todo esto tiene como objetivo un mejor desempeño dentro y fuera del aula, siendo un compromiso educativo, en donde los docentes consideren aspectos de formación y no personales, para una mejor calidad educativa.

El estudiante juega un papel muy importante en este proceso; ya que es él quien evalúa el desempeño de su docente, un inconveniente de este proceso es que se encasilla los resultados o respuestas (de acuerdo al tipo de instrumento para evaluar), limitando las opiniones que no se pueden externar por parte él, ya que las preguntas son cerradas y con un límite de respuesta dividida en ítems a los cuales se les otorga un valor, obteniendo resultados que no se llegan a comprender por parte de los que están evaluando, y que dan una respuesta simplemente por cumplir con este procedimiento.

La importancia de este trabajo radica en que en este proceso evaluador se encontró que los estudiantes realizaron diversas anotaciones en el instrumento de evaluación, lo que llamó la atención y que motivo la realización de este trabajo. Aunque asignan puntuaciones muy elevadas a sus docentes, también escriben quejas muy importantes al respecto y esto no es considerado para evaluar al docente.

DESARROLLO METODOLÓGICO

El trabajo se elaboró a partir de los datos obtenidos en el proceso de sistematización de la evaluación docente implementado en la Secretaría de Docencia de la UAN, y los resultados obtenidos.

Según el Plan de Desarrollo Institucional 2007 (PDI) la evaluación docente tiene como propósito mejorar la calidad de la educación en la institución, es por esta razón que la secretaria de docencia de la UAN a través de la coordinación de la evaluación del profesorado cada ciclo escolar evalúa a los docentes de la UAN por medio de la aplicación de cuestionarios a estudiantes, que es un medio por el cual se obtienen resultados del desempeño docente a nivel muy general.

Para realizar lo anterior, la coordinación de la evaluación del profesorado diseñó un instrumento para evaluar a los docentes (cuestionario) el cual es repartido a cada una de las coordinaciones de programas académicos para su distribución entre los estudiantes para que evalúen a los docentes que les dieron sesiones en el transcurso del ciclo escolar inmediato anterior, cada docente es evaluado con un mínimo de 20 cuestionarios.

Se recuperan los cuestionarios y se mandan a la coordinación de la evaluación del profesorado para la compilación por docente, por programa y por área académica, posteriormente se capturan los cuestionarios que se designan a practicantes de la Lic. ciencias de la educación; se realiza el análisis correspondiente y la emisión de resultados.

Los resultados son una información que se dan por medio de las coordinaciones del programa hacia los docentes con una introducción, el objetivo de la evaluación; se muestran las fortalezas, sus debilidades y la recomendación para convertir esas debilidades en fortalezas, con lo cual se espera mejor impacto en la docencia que es el resultado que se espera obtener, todo esto por medio de sugerencias, recomendaciones y propuestas, la continuidad de esto es de manera personalizada, se realizan gráficas en las cuales se ilustran de manera general el porcentaje que obtuvo en cada uno de las categorías del cuestionario, para una mejor comprensión de su desempeño como docente.

El cuestionario está conformada por 5 categorías, las cuales son impacto en la docencia, planeación pedagógica, desempeño en el aula, actividades fuera del aula y compromiso en clase, las cuales están compuestas por 22 reactivos.

Al momento de capturar los cuestionarios se encontraron anotaciones las cuales no se pedían (rubros que no se contemplan en la estructura de la encuesta); dejando al descubierto las inconformidades o insatisfacciones que tienen los estudiantes hacia con los docentes; estas anotaciones llamarán la atención que motivaron la realización de este trabajo.

Así, que se realizó una segunda revisión de los cuestionarios para rescatar esta información, los datos fueron vaciados en una matriz donde se colocaron las categorías y subcategorías con sus respectivos ítems del cuestionario; esto sirvió para poder identificar en que rubro se encuentra la opinión del estudiante transcribiéndolas exactamente en la siguiente columna. Esto permitió obtener una visión más amplia para poder interpretar las anotaciones de los estudiantes, estas anotaciones dejaron al descubierto que las categorías de

desempeño en el aula y actividades fuera del aula, son las que mayor demanda tuvieron, contemplando inconformidades al igual que felicitaciones hacia los docentes.

Es importante señalar que el resultado de estas evaluaciones son regresadas a las coordinaciones de programa académico y estas deciden qué hacer con ellas: entregarlas al docente o presentarlas como información general. En cuanto al docente solo le interesa salir bien evaluado por que eso representa 40 puntos para la denominada "beca al desempeño docente" y pocas veces las toma en cuenta para mejorar su práctica.

Esquema 1



RESULTADOS

Después de revisar cerca del 90% de los cuestionarios se encontraron los siguientes señalamientos:

- en la categoría planeación pedagógica los estudiantes muestran su inconformidad en dos señalamientos los cuales son: que los docentes repiten contenidos y que los contenidos no son actualizados.
- En la categoría desempeño en el aula los estudiantes manifestaron que los docentes no manejan contenidos actualizados, no realizan dinámicas grupales como estrategia de enseñanza; los estudiantes dan las clases (a veces el docente aclara dudas), el maestro interrumpe las exposiciones, los maestros son malos; los maestros son excelentes.
- En la categoría actividades fuera del aula señalan que los maestros jamás dan asesoría o no tienen tiempo para atenderlos, por lo cual los estudiantes no solicitan asesorías.
- En la categoría compromiso en clase señalan que los maestros son muy estrictos pero no promueven los valores (principalmente el respeto), los maestros no respetan los horarios, ni calendarios (llegan tarde, alargan la clase, cambian fechas de exámenes, etc.); los maestros no asisten a las sesiones o no permanecen en el aula durante la clase (dejan un trabajo y se salen), los maestros nos mandan a prácticas pero nunca supervisan nuestro trabajo o resuelven dudas; debido a este fenómeno hay grupos de estudiantes que se ponen de acuerdo para afectar al maestro (desconociendo que no lo afectan) contestando con los valores más bajos el cuestionario.

Otro aspecto a considerar como variable dentro de la aplicación del cuestionario, es que no siempre se entiende la pregunta y por ello dificulta su contestación, (por ejemplo: el concepto de encuadre, objetivo del programa, criterios de evaluación, etc.) lo que ocasiona que el instrumento sea contestado arbitrariamente.

Los resultados cuantitativos que arroja el instrumento, determinan la calidad del proceso de aprendizaje que ofrece el profesorado, los cuales son presentados con graficas muy frías y simples que no dejan al descubierto cuales son las fallas de los docentes, lo cual no los motiva para elevar su práctica; desgraciadamente todo queda en un dato gráfico y estadístico, con anotaciones que no se toman en cuenta para elevar la calidad educativa en la UAN.

CONCLUSIONES



La evaluación del profesorado es un medio el cual deja al descubierto las huellas que marca un docente en sus estudiantes, de acuerdo al impacto y satisfacción que genera el trabajar con ello.

El modelo que se utiliza para evaluarlos es el cuestionario, el cual es muy usado, es un modelo controvertido, ya que, mientras se puede afirmar que los estudiantes son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea que ellos no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes, los resultados llegan a ser demasiado subjetivos, la construcción del cuestionario tiene sesgos de los diseñadores, esto lo se observa porque los estudiantes no entienden las preguntas.

La evaluación del desempeño docente en la UAN solo sirve para asignarle una puntuación muy baja para la llamada "beca al desempeño..." y no modifica la practica educativa.

Por su parte coordinaciones de programa y docente no toman con seriedad esta evaluación.

Las opiniones plasmadas por los estudiantes deberían considerarse para la inclusión en el instrumento de evaluación y para la evaluación del docente respectivo.

El instrumento de evaluación debe estar evaluando constantemente.

Los docentes no le prestan tanta importancia a la evaluación del desempeño docente por que el móvil económico no representa algo significativo para él, por esta razón no existe la motivación para mejora la práctica.

Para que la evaluación del desempeño docente tenga impacto en el proceso de aprendizaje, la UAN debería de dar un peso mayor a la puntuación de la beca al desempeño. Es decir, a mayor puntuación, mayores ingresos recibirá el docente y por lo tanto le dedicara mayor atención a las sesiones de clase.

Es un bien para la institución el saber cuáles son sus fortalezas y debilidades, en estas últimas, buscarle las posibles soluciones, así se tendrá un equipo educativo de calidad que garantice la buena formación de los estudiantes; no solo a corto plazo, sino a largo plazo. De este modo, los docentes tendrán una mejor metodología para enseñar y los dicentes una mejor manera de aprender, siendo comprensibles los criterios a evaluarse. Si se modifica un poco su desempeño docente se tendrá un impacto en la docencia y por lo tanto en la formación de los dicentes.

BIBLIOGRAFÍA

Díaz Barriga, A. (1997). La comunidad académica de la UNAM ante los programas de estímulos al rendimiento. *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*. México: UNAM. 62-80.

Inclán, C. (1997). Estudio de los impactos de estímulos en el trabajo docente. El caso de la UNAM. *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*. México: UNAM. 53-51.

Luna, E. (1999). Opinión de maestros y estudiantes respecto a las dimensiones de la evaluación docente en posgrado. *¿Hacia una cultura de la evaluación de los académicos?*. México: UNAM. 107-118.

Rueda, M. (1999). Evaluación académica vía los programas de compensación salarial. *¿Hacia una Cultura de la Evaluación de los Académicos?*. México: UNAM. 22-33.

Rueda, M. y Landesmann, M. (1999). *¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?*. México: UNAM.

ANEXO
Experiencia Profesional
Bravo Maceda Nayzet

**Estudiante del Área de Ciencias Sociales y Humanidades, en la Licenciatura Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Nayarit, cursando actualmente el 6° semestre, con experiencia de prácticas de docencia en los tres niveles educativos. Y actualmente con prácticas profesionales de administración.
Curso de educación con modalidad a distancia y diseñando un curso en línea, con esta misma modalidad.**

Héctor Torres Ríos

El profesor Héctor Torres Ríos es Maestro en Educación Superior por UACE de la UAN, es Coordinador de evaluación y diseño de programas de posgrado de la UAN, profesor de tiempo completo de la licenciatura en ciencias de la educación. A laborado para la UAN, el Instituto las Américas de Nayarit, la Escuela Normal de Especialización de Nayarit, el INEA, el Grupo Educativo del Valle y preparatorias particulares como: docente, asesor educativo, coordinador académico, planeador institucional, evaluador, jefe de área académica, diseñador curricular, capacitador de personal docente y en la elaboración de proyectos. Colaborador en el diseño curricular del plan de estudios de la licenciatura y maestría en derecho y formador de tutores del Departamento Psicopedagógico de la UAN.

Colaborador como asesor técnico de COEPES, CEPEMS y SEP Nayarit

- **EL "plan estatal de educación superior 2002 - 2006".**
- **De dictámenes del consejo técnico de la COEPES para el otorgamiento de REVOE a instituciones en el estado de Nayarit.**

A impartido las asignaturas de: Psicología Educativa, Ética y Experimentación, Seminario de Tesis, Seminario de Educación, Orientación Educativa, Bases filosóficas de la educación en México, historia de la Pedagogía, Gestión Educativa, Estadística Descriptiva, Estadística Inferencial, Metodología de las Ciencias, Corrientes Pedagógicas, Definición de Objetos de Estudio, Evaluación del Aprendizaje, Teoría Curricular, Desarrollo Curricular y Evaluación Curricular.