

Opinión de los actores sobre el proceso de evaluación al desempeño docente en la Universidad Veracruzana

Vania L. Correa Ávalos
Universidad Veracruzana
vcorrea@uv.mx

Carlos A. Torres Gastelú
Universidad Veracruzana
torresgastelu@gmail.com

Resumen

La literatura sugiere que la evaluación al desempeño docente en las universidades es un proceso enfocado en mejorar la calidad de la educación y responder a las cambiantes necesidades sociales. No obstante, en la práctica parece no haber consenso de opinión entre los actores del proceso (docentes, estudiantes y directivos).

En este estudio se comparte la experiencia del proceso de evaluación al desempeño docente que tiene lugar en la Facultad de Administración de la Universidad Veracruzana, desde la óptica de los actores del proceso. El objetivo es desarrollar una propuesta que permita aumentar la efectividad del mismo; para ello se realizó un estudio de corte cualitativo, en el que a través de entrevistas semi-estructuradas se buscó determinar el nivel de aceptación, veracidad, oportunidad y pertinencia que alumnos, docentes y directivos otorgaban al proceso.

Los resultados muestran que cada uno de los actores tienen importantes expectativas del proceso y fuertes opiniones, que a simple vista pudieran parecer antagónicas, pero si se analizan en conjunto y a la luz de la investigación documental pueden resultar en importantes aportaciones para la mejora de la calidad educativa.

Palabras clave: evaluación, desempeño docente, universidad.

Introducción

El mundo globalizado y en cambio permanente ha obligado a una constante actualización, construcción y reconstrucción de conocimientos y habilidades de orden científico, técnico, artístico y profesional, en el que las Instituciones de Educación Superior juegan un papel clave. Esto ha llevado a la comunidad universitaria al desarrollo de un sentido crítico, una madurez personal, intelectual y ética que les permita evaluar casi todas sus funciones. (Martínez, 2007; Araiza, 2002; Moreno, 2002)

La implantación de la cultura evaluativa al desempeño docente ha generado conflicto entre los participantes del proceso, entre otras razones según Silva (2007) por su origen externo a las universidades, por el predominio de los rubros cuantitativos, por la exclusión del profesorado y la desigualdad entre docentes.

Este artículo es un análisis cualitativo preliminar que pretende compartir la experiencia de la Facultad de Administración de la Universidad Veracruzana con referencia a cómo vive el proceso de evaluación al desempeño docente de manera cotidiana. El análisis se realizó a través de entrevistas semi-estructuradas a los participantes en el proceso de evaluación. Se presentan las opiniones de parte de los actores del proceso: estudiantes, profesores y directivos.

Evaluación en el marco de la Administración

En su forma más simple y conceptual la evaluación se refiere a un juicio respecto al valor de algo y se expresa a través de la opinión de que ese algo es significativo, en función de que tan bien dicho objeto reúne un concepto de estándares o criterios. (De la Garza, 2004). La evaluación permite conocer que tan bien se están haciendo las cosas dentro de una organización, particularmente para las instituciones educativas, la evaluación permite saber la calidad de la educación.

Visto desde un punto de vista administrativo, las Instituciones de Educación Superior son Organizaciones con objetivos particulares, que para cumplirlos requieren llevar a cabo el proceso administrativo en su totalidad: planeación, organización, dirección y control. La evaluación forma parte del proceso de control dentro de una institución; y la evaluación a una parte del proceso de enseñanza aprendizaje tan fundamental como lo es la función docente, adquiere gran importancia como un instrumento que “contribuya a alcanzar los propósitos educativos, que permita mejorar las prácticas de enseñanza” (Tirado et al, 2007).

Queda claro entonces que la evaluación del desempeño docente es una práctica fundamental para el desarrollo de la calidad educativa y por ende del cumplimiento de las demandas de la actual sociedad globalizada (Sierra et al, 2009; De la Garza, 2004)

Evaluación al desempeño docente

En opinión de Rizo (1999) y Araiza (2002) la evaluación al desempeño docente es un proceso permanente enfocado al perfeccionamiento de la docencia en una institución educativa, que fomenta en las Instituciones de Educación Superior un constante cuestionamiento sobre su función como formadora de profesionistas. Un proceso que permitirá identificar con claridad fortalezas y debilidades que a su vez permitirán elevar la calidad (Moreno, 2002); que nace de las exigencias de la sociedad propiciados por los cambios sociales.

Importancia de la Evaluación al Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior

La educación se considera como un derecho fundamental de los individuos, la base para lograr el desarrollo de las personas y de las sociedades (UNESCO, 1997). Rueda y Luna (2008) apuntan a la educación como uno de los bienes sociales más preciados en América Latina, como el medio más potente de alcanzar el bienestar social y colectivo, y para que dicha educación cumpla su propósito es elemental que esta sea de buena calidad.

Un punto sustantivo para lograr la mejora en la calidad educativa es analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje que tiene lugar dentro del salón de clases, pues como señala Rugarcía (1994), Tirado et al (2007) y Luna-Torquemada (2008), gran parte de la calidad educativa deriva de un factor determinante: el desempeño docente. Mejorar el desempeño de los docentes mejorará la formación de los estudiantes (Luna, 2002); Por tanto, como lo afirma Silva (2007) la estrategia para asegurar la calidad académica en las Instituciones de Educación Superior es la evaluación.

El propósito de la evaluación debe ser que los miembros de la institución incrementen su comprensión acerca de cómo se percibe el trabajo que ellos mismo realizan. (Silva, 2007; Santambrosio, 2001; Rugarcía, 1994). Como indica Mora (2004) la evaluación implica más que la rendición de cuentas, implica recibir retroalimentación para lograr la mejora académica.

Actores del Proceso de Evaluación al Desempeño Docente

Docentes. En términos generales los docentes consideran la evaluación al desempeño docente como una estrategia derivada de la crisis económica y la baja en el presupuesto para la educación superior (Silva, 2007; Moreno, 2002).

En opinión de Araiza (2002) y Tirado et al (2007), el problema y la solución, radica en persuadir, sensibilizar a los profesores de la relevancia de su desempeño y transición de profesores en “facilitadores”. Como escribe Rugarcía (1994) “Nada cambia en una institución educativa si la mente y corazón de los profesores no cambian”. Muchas veces

los maestros consideran que el dominio del contenido es el criterio más importante para evaluar la buena docencia (Donald y Sullivan, 1985; citado por Rugarcía, 1994) y este es uno de los pensamientos comunes que hay que cambiar.

Se pueden identificar tres tareas esenciales requeridas de parte de los docentes: a) promover el interés de los profesores por conocer los resultados de su labor, “de su propia práctica” (De la Garza, 2004); b) decidir hacer esfuerzos para superar las limitaciones detectadas por los alumnos, incluyendo sus actitudes; y c) fomentar una actitud crítica en la plantilla docente, que les permita reconocer tanto sus acciones exitosas como las desacertadas (Rugarcía, 1994).

Alumnos. Un problema que enfrenta la investigación educativa es conocer lo que ocurre en el salón de clases. Se considera que son los estudiantes los que se hallan en mejor posición para evaluar al profesor, pues son ellos quienes de manera natural y continua observan el comportamiento del docente (Tirado et al, 2007).

Las opiniones de los estudiantes constituyen una buena fuente de información porque: a) permiten tener indicadores de lo que realmente ocurre en el salón de clases, b) son los directamente afectados o beneficiados por la acción docente y c) pueden ofrecer además apreciaciones y sugerencias (Luna-Torquemada, 2008; Tirado et al, 2007).

Directivos. Desde el enfoque de los directivos, funcionarios y administradores de las universidades, la evaluación resulta indispensable para conocer de manera conjunta los aciertos y desviaciones de la labor docente en el proyecto educativo (Silva, 2007).

Resulta una tarea compleja llevar a cabo el proceso de evaluación conscientes de las fallas existentes de parte de los estudiantes al externar su opinión; de los docentes al no aceptar o hacer caso omiso a la evaluación y de ellos mismos al no poder completar el proceso de evaluación con una retroalimentación a los actores de la misma.

METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo cualitativa. Se realizó una serie de entrevistas (semi-dirigidas) a los participantes del proceso de evaluación al docente en la Facultad de Administración. Se entrevistó a alumnos y maestros de las tres carreras, así como a los directivos (Director y Secretario de la Facultad). Cabe mencionar que el estudio se realizó entre el periodo Febrero-Julio 2012 y Agosto-Enero 2013, lo cual implicó entrevistar dos plantillas diferentes de directivos.

La muestra utilizada estuvo formada por:

Alumnos: en total seis, dos de cada programa académico (Administración, Administración Turística y Sistemas Computacionales Administrativos).

Docentes: se consideraron a los jefes de carrera, considerándolos como representantes de la plantilla de docentes de cada programa (Administración, Administración Turística y Sistemas Computacionales Administrativos).

Directivos: en este rubro se consideró pertinente incluir tanto al Director como al Secretario Académico. Al abarcar el estudio dos gestiones diferentes, en total se entrevistaron a dos diferentes Directores de la Facultad y dos Secretarios Académicos respectivamente.

Descripción del proceso en la Facultad de Administración

El proceso de evaluación al desempeño docente tiene lugar en cada una de las Facultades de la Universidad Veracruzana a finales de cada semestre. Los alumnos tienen que entrar al portal SEDDUV en el que ingresando con su matrícula y contraseña aparecen enlistados cada uno de los docentes que les impartieron experiencias educativas durante el semestre que está finalizando.

Los alumnos tienen aproximadamente un mes y medio para entrar al portal, evaluar a sus docentes, imprimir su comprobante y entregarlo a las instancias correspondientes para así tener derecho a inscribirse en el siguiente semestre.

Una vez que inicia el siguiente semestre, cada docente tiene acceso a revisar sus resultados en su portal para académicos de www.uv.mx ; Asimismo los directivos tienen acceso a los resultados de todos los docentes que impartieron clases durante el periodo.

DISCUSIÓN

La opinión de los directivos

Aceptación. La anterior Dirección tenía la opinión de que los estudiantes no aceptaban este proceso de evaluación porque en realidad “para ellos no hace ninguna diferencia” (Director-Anterior Administración). La actual Dirección coincide en el hecho de que los alumnos se ven desilusionados porque no ven que su participación en el proceso tenga algún resultado. *“Ellos tienen el interés de evaluar... son muy desidiosos y les da flojera. Más no porque ellos no quieran decir lo que les pareció el maestro... hay como desilusión, como ya te evalué ¿y ahora qué?”* (Directora-Actual Administración). Esto genera en ellos apatía para participar en el proceso.

Los encargados de administración escolar (Secretario Académico) difieren en sus opiniones con respecto a la aceptación por parte de los estudiantes, mientras uno opina que *“definitivamente no es aceptado por los estudiantes porque no les interesa”* (Secretario-Anterior Administración), el actual Secretario de la Facultad considera que *“Sí. Porque es una manera en que los estudiantes están integrados a un proyecto de educación superior”* (Secretario-Actual Administración)

La opinión de los directivos es que los docentes, aunque están conscientes de que *“Normalmente un facilitador... cuando imparte un curso, necesita la retroalimentación para mejorar su desempeño”* (Secretario-Actual Administración), muchos maestros “se

consideran agredidos" (Secretario-Anterior Administración), *"muchos no lo conocen porque no saben qué es lo que se evalúa"* (Directora-Actual Administración) y *"solo lo utilizan para los programas como productividad, obtener tiempo completo, etc."* (Director-Anterior Administración). Saben que la evaluación es importante, y hay docentes que lo entienden y aceptan, pero de manera global existe un desconocimiento respecto al proceso y ello ocasiona que su actitud sea a la defensiva y un poco apática.

Pertinencia. Las expectativas que tienen los directivos (Dirección y Secretaría Académica) con respecto al proceso de evaluación, son básicamente:

1. Obtener *"una panorámica de realmente cual es nuestro desempeño como docentes en el salón de clases."* (Directora-Actual Administración)
2. Retroalimentación y sensibilización para los involucrados, *"que la información realmente se usara para retroalimentar al personal docente, se sensibilizara al alumno de la importancia de esta evaluación porque los chicos también no le dan la suficiente seriedad al asunto de la evaluación."* (Secretario. Actual Administración)

Y los directivos consideran que los resultados han sido de tipo *"meramente informativo"* (Secretario-Anterior Administración). Esto ocasionado porque *"hay una mecánica de trabajo que nos está absorbiendo y la planeación estratégica la hemos dejado a un lado"*, punto con el que coincide Rugarcía (1994), pero ante el cual Mora (2004) sugiere que se debe propiciar la formación de un proyecto participativo en el que se definan los niveles de participación de las personas involucradas y trabajar coordinadamente para que así se sientan parte del proceso y de la toma de decisiones, y aún mejor, para que se logre la mejora de la calidad educativa. Como expresa uno de los directivos de la Facultad: *"Todavía hay mucho que se puede hacer"* (Secretario-Actual Administración)

Veracidad. Las opiniones de los directivos está dividida, la Dirección considera que “No” (Director-Anterior Administración) porque *“los mismos alumnos han dicho que con tal de contestar rápido contestan donde no les salgan más opciones”* (Directora-Actual Administración). Mientras que los encargados de la Administración escolar creen que “Sí, los estudiantes sí ponen lo que piensan”. (Secretario-Anterior Administración), A pesar de que *“hay algunos sesgos que te evalúan muy mal o muy bien, arriba de un ochenta por ciento que si lo toman con seriedad”* (Secretario-Anterior Administración)

Oportunidad. Los directivos razonan que si pudiera hacerse *“en tres momentos sería mucho mejor, pero por lo menos tenerla al final es un buen momento.”* (Secretario-Anterior Administración). Otra opción pudiera ser dos momentos de evaluación: *“una a mitad y una al final misma evaluación salvo que preguntas del inicio ya no”* (Directora-Actual Administración). Sin embargo también se considera que en vista de las limitaciones que se han observado en asegurarse que los alumnos hayan completado la evaluación actual, *“sería muy ambicioso el querer hacer dos evaluaciones cuando no terminamos una”* (Secretario-Actual Administración).

La opinión de los docentes

Aceptación. La opinión de los maestros es que los estudiantes si lo aceptan *“... aunque de hecho a los estudiantes se les obliga a hacerlo. Habría que hacer más campaña para que hubiera más convicción porque no hay convicción”* (Jefe de Carrera-LA. Anterior Administración)... *“se sienten obligados a hacerlo”* (Jefa de Carrera-LA. Actual Administración).

Los docentes creen que existe el interés de los alumnos por expresar su opinión y evaluar, sin embargo *“su preocupación es: yo evalúo, es parte de una obligación, que sucede posterior a esa evaluación, a donde va eso, por lo tanto ha dado origen a que desinteresadamente contesten.”* (Jefa de Carrera-LAT. Anterior Administración), *“...no ven*

una acción correctiva." (Jefe de Carrera-LSCA. Anterior Administración) y eso hace que se vuelvan apáticos hacia el proceso y que *"hoy en día para ellos sea una obligación"* (Jefa de Carrera-LSCA. Actual Administración).

El docente que no rompe con el paradigma de "enseñanza bancaria" (Araiza, 2002) *"siempre va a opinar que su clase es la mejor, que lo que él hace es suficiente para transmitir lo que él necesita transmitir"* (Jefe de Carrera-LSCA. Anterior Administración).

Su actitud un tanto a la defensiva se debe principalmente a los siguientes factores:

1. **Desconocimiento del proceso** *"piensan que las evaluaciones son más bien como se portan los maestros, más que como actúan siendo facilitadores del aprendizaje"* (Jefe de Carrera-LA. Anterior Administración). Desconocen que la evaluación de la labor docente implica conocimientos, habilidades y actitudes (Rugarcía, 1994) y lo que se busca es la reflexión de su propia práctica (De la Garza, 2004).
2. **Falta de retroalimentación ante los resultados obtenidos.** A pesar de que se concibe la retroalimentación como parte importante del proceso de evaluación (Mora, 2004) la opinión de los docentes es: *"nadie ha motivado u obligado ni ha indicado de manera clara a donde reviso yo mis resultados, nadie me ha retroalimentado"* (Jefa de Carrera-LSCA. Actual Administración). *"Ni señalamos al malo ni reconocemos al bueno"* (Jefe de Carrera LSCA- Anterior Administración).
3. **Creencia de que el alumno evalúa al docente en función de la calificación obtenida** *"No confían en que el alumno los evalúe porque creen que se van a dejar influenciar por la calificación"*. (Jefe de Carrera-LSCA. Anterior Administración); Los docentes creen que *"el maestro que los pasa que se llevan bien con ellos, lo evalúan bien."* (Jefa de Carrera-LSCA. Actual Administración)
4. **Consideran que el alumno no está capacitado para evaluar.** Creen que la evaluación del alumno es muy subjetiva *"¿Por qué te va evaluar un alumno?, qué sabe el de pedagogía y esas cosas. A nadie le gusta que lo evalúen, a nadie; nos gusta que nos aplaudan"* (Jefa de Carrera-LA. Actual Administración).

Pertinencia. Las expectativas que los maestros tienen del proceso son:

1. **Mayor compromiso con el proyecto.** *“que se involucrara más con esto para que de alguna u otra forma sea más efectivo, le pudiéramos sacar mayor provecho”* (Jefe de Carrera-LA. Administración Anterior)
2. **Retroalimentación.** *“... una retroalimentación es muy importante porque también como ser humano corre uno el riesgo de no hacer las cosas bien”* (Jefa de Carrera-LAT. Anterior Administración). Además viendo la evaluación como un proceso, es necesaria para que *“se completara ese ciclo y el docente reciba esa retroalimentación.”* (Jefa de Carrera-LSCA. Actual Administración). Se espera que se tomen *“decisiones acertadas hacia los profesores respecto a los resultados de la evaluación docente; no castigar, sino decirle: “oye no has salido bien, yo te recomiendo esto y esto... y motivar y reconocer a aquellos que tienen un buen desempeño.”* (Jefe de Carrera-LSCA. Anterior Administración).
3. **Difusión de los resultados.** *“...el problema más grande es que a veces se da a conocer a ciertos niveles, no a todos. Están evaluando a las personas que lo desconocen”* (Jefa de Carrera-LAT. Actual Administración) *“Nadie me ha motivado u obligado ni me ha indicado de manera clara a donde reviso yo mis resultados”* (Jefa de Carrera LSCA. Actual Administración). Y aunque se pudiera creer que los maestros evaluados tienen acceso a revisar sus resultados, la realidad es que *“sí, tienen acceso los que están en productividad ¿y los que no?”* (Directora- Actual Administración).

Los maestros opinan que en cuanto a resultados del proceso de evaluación son *“resultados a medias”* (Jefa de Carrera-LAT. Actual Administración) *“resultados muy escuetos, realmente hace falta hacer algo con eso”* (Jefe de Carrera-LA. Anterior Administración), y esto debido a que hay registros en el sistema, pero *“hace falta todavía darlo a conocer ya analizarlos”* (Jefa de Carrera-LAT. Actual Administración).

Veracidad. Los maestros también tienen una opinión dividida, algunos opinan que *“lo que los alumnos responden algunas veces tiene más que ver con su estado de ánimo, con cómo se sienten en ese momento* (Jefa de Carrera-LA. Anterior Administración), de *“cómo haya evaluado el maestro al estudiante, si me puso diez pues yo también le pongo diez ¿no?”* (Jefa de Carrera-LA. Actual Administración). Incluso hay quien asegura que los alumnos *“han comentado que es tanto el tiempo que se llevan en la evaluación que ellos están aburridos”* (Jefa de Carrera-LAT. Actual Administración) y por lo tanto no ponen una respuesta honesta y bien pensada, sino una que les permita cubrir el requisito y terminar lo antes posible.

No obstante otros docentes piensan *“que sí, que sí están siendo veraces.”* (Jefa de Carrera-LAT. Anterior Administración), quizá *“no en su totalidad, pero si hay alumnos que son muy veraces así como también hay alumnos que no”* (Jefa de Carrera-LSCA. Actual Administración). Un profesor expresa que la veracidad de las respuestas se considera *“pero las del promedio, no la más alta, no la más baja, el promedio.”* (Jefe de Carrera-LSCA. Anterior Administración).

Oportunidad. Los maestros reflexionan en que quizá *“debería haber tres instantes”* (Jefe de Carrera-LSCA. Anterior Administración) *“... cuando inicialmente empieza el semestre, un segundo momento en que antes que se haga la evaluación podemos ir midiendo si el maestro ha ido cumpliendo con los objetivos y al final”* (Jefa de Carrera-LAT. Actual Administración). Y si esto se considerara no alcanzable podría considerarse *“a lo mejor el primer mes después de iniciar clase pudieran hacerse como las expectativas, y ya después si se cumplieron o no se cumplieron”* (Jefe de carrera-LA. Anterior Administración)

La opinión de los alumnos

Aceptación. Ellos opinan que la comunidad estudiantil está de acuerdo con la evaluación al docente pero no lo toman en serio y tienen cierta apatía porque ven que no son tomados en cuenta, como dice Luna-Torquemada (2008), la opinión de los alumnos se vuelve un recurso despreciado y desaprovechado, porque su utilidad se minimiza.

“Me fastidia porque sé que no lo toman en cuenta, que nada más lo utilizan para según tener un registro” (Ruben- LSCA)

“Yo pienso que si lo aceptan, no lo toman tan en serio, se hace año con año, bueno cada semestre y nada cambia.” (Yatzelli-LA)

Los alumnos consideran que la aceptación del proceso por parte de los docentes, depende de la mentalidad de cada maestro, porque *“Hay maestros que sí tienen ese ímpetu de seguir avanzando hay otros que no, que no les interesa...”* (Valeria-LAT). Ellos creen que si un maestro se esfuerza en la impartición de su materia y tiene una mentalidad abierta a la mejora continua, acepta y se interesa en la evaluación a su desempeño, y ante esta actitud de parte del docente ellos muestran disposición para evaluar. *“... si el maestro se tomó el tiempo para darte una buena clase, sí te tomas el tiempo para evaluarlo; pero si el maestro no se tomó el tiempo para dar una clase bien, tú no te tomas el tiempo para evaluarlo”* (Amir-LSCA).

En contraparte al factor que los maestros consideran un hecho: la evaluación meramente subjetiva de parte del alumno *“El alumno te califica con las vísceras, si le caes bien y eres maestro barco te ponen bien todo”* (Jefa de Carrera-LA. Actual Administración), esto es lo que los alumnos externan respecto a algunos docentes:

“... es una maestra excelente, es demasiado estricta pero la manera en que te exige te hace que des resultados...cuando la evalué le puse que agradecía su manera de enseñar porque realmente sí había aprendido mucho con ella... es muy exigente y la reprobé, ¡pero enseña!... ¡yo la felicité en la evaluación!” (Ma. Fernanda-LAT).

Pertinencia. Los estudiantes esperan de este proceso que su opinión sea tomada en cuenta, no esperan que “corran” a los maestros, más bien que haya un cambio en su actitud y método de impartir clase, como se puede apreciar en las siguientes opiniones:

“Que hubiera un cambio, no que quitaran a los maestros ni que los corrieran, no, eso no. Simplemente que hubiera un cambio en su actitud, en tratar de que nosotros aprendamos.” (Valeria-LAT)

Los seis alumnos entrevistados coincidieron en que no ven ningún resultado del proceso *“ninguno, ni bueno ni malo. He tomado clases con mismos maestros y es lo mismo.” (Amir-LSCA)*

Veracidad. De los alumnos encuestados ninguno asignó un porcentaje mayor al 50% para referirse a quienes sí ponen su verdadera opinión. Cuando se pidió asignar un porcentaje ellos estiman desde el 5% al 30 o 40%

“No, porque siento que muchas veces como no nos toman en cuenta, lo contestan así nada más.” (Julián-LA)

“Yo pongo un 30%, porque a pesar que a mí no me interesaba yo siempre contestaba todas.”(Valeria-LAT)

“Un 10% la mayoría simplemente contesta para poderse inscribir” (Rubén-LSCA)

Oportunidad. Dos de los seis alumnos entrevistados contestaron que sería mejor evaluar a mediados de semestre. El resto opina que *“al final está bien.” (Yatzelli-LA).*

El motivo: *“Solamente al final ya que ves pasada la materia y plasmada la calificación te animas a poner todo” (Valeria-LAT)*

Conclusión

Las opiniones de los funcionarios, docentes y alumnos coinciden en el hecho de que para los funcionarios este proceso es indispensable y les arroja información muy valiosa “brinda información acerca de cómo se está dando la función docente” (Secretario Actual Administración). Como lo afirma Silva (2007), para los directivos la evaluación es una herramienta que les permite conocer de manera conjunta los aciertos y desviaciones de la labor docente.

Los docentes entienden la necesidad del proceso de evaluación de su desempeño, están conscientes de que les permite mejorar, sin embargo manifiestan que falta promover el interés de los profesores por conocer los resultados de su labor y fomentar una actitud crítica en la plantilla docente, que les permita reconocer tanto sus acciones exitosas como las desacertadas. Además promover en los docentes la conciencia de que su labor impactará directamente en la futura plantilla laboral.

Una vez analizadas las expectativas de los actores del proceso y los resultados que ellos mismos perciben, se puede afirmar que ninguno de los sujetos que intervienen (estudiantes, maestros y directivos) considera que existe pertinencia en el proceso. Mora (2004) sugiere que se debe propiciar la formación de un proyecto participativo en el que se definan los niveles de participación de las personas involucradas y trabajar coordinadamente para que de esa forma se logren resultados.

Curiosamente los comentarios realizados por los alumnos ayudan a entender que efectivamente, hay algunos alumnos (una minoría) que responde los cuestionarios con veracidad, no obstante hay una notable cantidad de alumnos que no lo hacen así. Hablando de la veracidad del instrumento de nada servirá que el cuestionario goce de confiabilidad estadística si los alumnos se muestran apáticos a contestar con sinceridad. Como bien sugieren los docentes, hace falta que tanto maestros como alumnos sean sensibilizados respecto a la importancia de este proceso y que vean que sus opiniones son tomadas en cuenta.

Por lo tanto, la propuesta que se genera de esta investigación para el proceso de evaluación al desempeño docente que tiene lugar en la Facultad de Administración es la siguiente:

1. Sensibilización a estudiantes, respecto a la importancia que tienen sus respuestas veraces para la mejora no solo del proceso, sino también del proceso enseñanza-aprendizaje.
2. Sensibilización a docentes, para que se involucren en el proceso mediante la consulta de sus resultados y su uso para los semestres subsecuentes.
3. Adoptar como tarea indispensable retroalimentar a los profesores respecto a su rendimiento, la cual podrá ser realizada por los funcionarios o bien por una comisión nombrada.

De seguirse las acciones propuestas tanto alumnos como docentes se verían beneficiados, pues la evaluación realizada de forma completa permite no solo el incremento en la calidad, sino la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Aún hay mucho que se puede hacer por el proceso de evaluación, y es obvio que siempre habrá limitantes previstas o imprevistas, pero mientras exista la disposición de los actores del proceso y el deseo de mejorar tanto a nivel individual como institucional, será cuestión de tiempo y trabajo en equipo para llegar a la meta.

Bibliografía

Araiza, M. (2002). La evaluación de la actividad docente: Una propuesta para el cambio.

Red retos y expectativas de la universidad, 1-8. Tercer congreso nacional y segundo internacional. Mesa 1: evaluación de la educación superior. Recuperado de:

<http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Framesetmemorias.htm>

De la Garza, E. (2004). La Evaluación Educativa. *Revista mexicana de investigación educativa, octubre-diciembre, No. 023*. Distrito Federal, México. Pp. 807-816.

Recuperado de : <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/140/14002302.pdf>

Luna, E. (2002). Evaluación de la docencia: reconstrucción de un proceso institucional.

Red retos y expectativas de la universidad, 1-8. Tercer congreso nacional y segundo internacional. Mesa 1: evaluación de la educación superior. Recuperado de:

<http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Framesetmemorias.htm>

Luna, E. y Torquemada, A. (2008). Los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos: balance y perspectivas de su agenda. *Revista Electrónica de*

Investigación Educativa, Número Especial, 1-15. Recuperado de:

<http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-lunatorquemada.html>

Mora, A. (2004). La Evaluación Educativa: Concepto, períodos y modelos. *Revista*

electrónica "Actualidades Investigativas en educación", julio-diciembre, vol. 4, No.

002. Universidad de Costa Rica. San José. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/redalyc/pdf/447/44740211.pdf>

Moreno, M. (2002). La evaluación como estrategia para el logro de la calidad académica en la UAEM. *Red retos y expectativas de la universidad*, 1-8. Tercer congreso nacional y segundo internacional. Mesa 1: evaluación de la educación superior. Recuperado de:

<http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Framesetmemorias.htm>

Rizo, H. (1999). Evaluación del docente universitario. *Revista electrónica Interuniversitaria de formación del profesorado*, 2(1), 1999. Recuperado de: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224341864.pdf

Rueda, M. y Luna, E. (2008). Introducción: La docencia universitaria y su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Recuperado de:

<http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-np2008.html>

Rugarcía, A. (1994). *Revista de la Educación Superior* Número 91, volumen 23. ANUIES. Recuperado de:

http://www.anui.es/servicios/p_anui.es/publicaciones/revsup/res091/txt2.

Santambrosio, E. (2001). Una propuesta de evaluación del desempeño docente. *Invenio*, diciembre, año/vol. 4, número 007. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, pp.23-29. Recuperado de:

<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=87740703>

Sierra, J.; Buela-Casal, G.; Bermúdez, M. y Santos, P. (2009). Importancia de los indicadores de evaluación y acreditación del profesorado funcionario universitario en los distintos campos de conocimiento de la UNESCO. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, Vol.6, Núm.2, 2009, pp.49-59. Recuperado de:

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/780/78012947011.pdf>

Silva, C. (2007). Evaluación y Burocracia: medir igual a los diferentes. *Revista de la educación superior*, volumen XXXVI, No. 143, Julio-Septiembre de 2007, pp.7-24.

Recuperado de:

http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/pdf/RES_143.pdf

Tirado, F.; Miranda, A.; Sánchez, A. (2007). La evaluación como proceso de legitimidad:

La opinión de los alumnos. Reporte de una experiencia. *Perfiles Educativos*, año/vol.

XXIX, número 118. Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F.,

México. pp.7-24. Recuperado de:

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/132/13211802.pdf>

UNESCO, (1997). Educating for sustainability. Consultado el 13 de enero de 2013 en:

<http://portal.unesco.org/en/ev.php>