INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE CUATRIMESTRE ENERO ABRIL 2014

I. Marco conceptual de la Evaluación del Desempeño Docente

De acuerdo con García-Cabrero, Loredo y Carranza (2008), la práctica docente se concibe como el conjunto de acciones que el profesor desarrolla en el aula respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje. El proceso de evaluación del desempeño docente debe comprender varios elementos que provean de información lo más objetiva posible, esto para conocer las fortalezas y áreas de oportunidad que los docentes presentan durante el cuatrimestre para su perfeccionamiento.

Una parte importante en este proceso son los alumnos, ¿por qué? La respuesta se apega a la necesidad de que sean éstos los que retroalimenten el trabajo dentro del aula, son jueces del docente debido a que han observado el desempeño de diversos docentes, y existe evidencia sobre consistencia de la opinión de estudiantes a través del tiempo (Jiménez, 2008; Peterson, 2000).

Otro elemento clave que participa en dicho proceso son los mismos docentes al realizar una *Autoevaluación* ya que son los mejores conocedores de su propia situación, por lo que persigue la toma de consciencia de las propias limitaciones y establecer estrategias para superarlas (Tobón, 2005).

El cuestionario de opinión de los estudiantes y el cuestionario de autoevaluación, constituyen un dispositivo para obtener información que aporte elementos consistentes y sistemáticos, de carácter cuantitativo y cualitativo, para reflexionar y promover un cambio en los procesos de enseñanza y de aprendizaje y, por lo tanto, dar cuenta del alcance del perfil docente acorde al modelo educativo de cada institución.

Los objetivos generales de la Evaluación del Desempeño Docente son:

- ✓ Obtener y brindar a los docentes una valoración de su desempeño, que les permita retroalimentar su práctica docente, promover su reflexión y autoanálisis sobre sus fortalezas y áreas de oportunidad.

- ✓ Comunicar a las autoridades educativas los resultados de la evaluación del desempeño de sus docentes, con el propósito de brindar elementos para la toma de decisiones, planeación y concreción de acciones en apoyo al personal docente y la mejora de su práctica.

A su vez, estas evaluaciones brindarán información útil a las autoridades educativas, la cual le permita:

- ✓ Conocer y comprender el desarrollo de la práctica docente;
- ✓ Planear estrategias para apoyar al quehacer docente;
- ✓ Orientar la capacitación, actualización y formación profesional;
- ✓ Apoyar el proceso de enseñanza y de aprendizaje;
- ✓ Mejoras en el desempeño de los docentes y por ende la educación media superior.

Promover la evaluación desde la opinión de los estudiantes busca:

- ✓ Contar con una valoración del desempeño docente, desde la óptica de los estudiantes, que permita a los maestros retroalimentar su práctica docente.
- ✓ Brindar elementos claros, coherentes y útiles, que permitan la reflexión por parte de los docentes a partir de los resultados obtenidos, con el propósito de reconocer sus fortalezas e identificar sus áreas de oportunidad.

La autoevaluación de los docentes pretende:

- ✓ Obtener información que permita al docente hacer una reflexión y autoanálisis sobre fortalezas y áreas de oportunidad con respecto a su desempeño dentro del aula que contribuyan a la mejora continua del proceso de enseñanza – aprendizaje.

II. Componente de la Evaluación

El presente informe tiene como objetivo analizar los resultados de la evaluación docente realizada del **1 al 11 de abril de 2014** en la Universidad Tecnológica del Sur de Sonora, que brinda en su oferta educativa las carreras de: Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), Mecatrónica (MA), Procesos Industriales (PI) y Desarrollo de Negocios (DN).

El instrumento fue aplicado a los 48 de los 51 grupos de Técnico Superior Universitario e Ingeniería, incluyendo al personal docente de área de Idiomas (inglés), evaluando a un total de **94 docentes**. Cabe señalar que faltaron dos grupos de Procesos Industriales y un grupo de Servicio de Posventa Automotriz.

Dicho instrumento evalúa tres áreas fundamentales del desempeño docente: la planeación de clase, el desarrollo de clase, así como la interacción profesor-alumno dentro del aula.

III. Escala de Evaluación

Para la obtención del resultado global y particular de la evaluación se consideraron los siguientes criterios:

CRITERIO DE DESEMPEÑO	PROMEDIO
Insatisfactorio	60-69
Básico	70-79
Competente	80-89
Destacado	90-100

- **Insatisfactorio:** Desempeño deficiente, necesita mejorar urgente.
- **Básico:** Desempeño regular, necesita apoyo continuo y fortalecerse.
- **Competente:** Desempeño satisfactorio, está afianzado.
- **Destacado:** Desempeño esperado, es excelente.

IV. Resultados

De acuerdo al total de los 94 docentes evaluados, se obtuvo un indicador institucional de **8.87**

Los promedios obtenidos por Programa Educativo incluyendo el área de idiomas son los siguientes:

PROGRAMA EDUCATIVO	PROMEDIO
Tecnologías de la Información y la Comunicación	**8.99**
Mecatrónica	**9.04**
Procesos Industriales	**8.35**
Desarrollo de Negocios	**8.92**

Idiomas (inglés)	**9.41**

La escala de evaluación global, es decir, tomando en cuenta los cuatro Programas Educativos y el área de Idiomas es de:

Criterio de desempeño	No. de profesores	Porcentaje
Destacado	57	61%
Competente	27	29%
Básico	9	9%
Insatisfactorio	1	1%
TOTAL	**94**	**100%**

El resultado por escala de evaluación por Programa Educativo, incluyendo el área de Inglés, se presentó de la manera siguiente:

Tecnologías de la Información y la Comunicación

Criterio de desempeño	No. de profesores	Porcentaje
Destacado	10	63%
Competente	5	31%
Básico	1	6%
Insatisfactorio	0	0%
TOTAL	**16**	**100%**

Mecatrónica

Criterio de desempeño	No. de profesores	Porcentaje
Destacado	12	71%
Competente	5	29%
Básico	0	0%
Insatisfactorio	0	0%
TOTAL	**17**	**100%**

Procesos Industriales

Criterio de desempeño	No. de profesores	Porcentaje
Destacado	7	37%
Competente	8	42%
Básico	3	16%
Insatisfactorio	1	5%
TOTAL	**19**	**100%**

Desarrollo de Negocios

Criterio de desempeño	No. de profesores	Porcentaje
Destacado	20	65%
Competente	6	19%
Básico	5	16%
Insatisfactorio	0	0%
TOTAL	**31**	**100%**

Idiomas (inglés)

Criterio de desempeño	No. de profesores	Porcentaje
Destacado	8	73%
Competente	3	27%
Básico	0	0%
Insatisfactorio	0	0%
TOTAL	**11**	**100%**

V. Análisis de resultados generales

De acuerdo a los resultados que se presentaron, el área de Idiomas obtuvo un promedio de 9.41 y la carrera de Mecatrónica un 9.04, por lo que representan los puntajes más elevados. La carrera de Tecnologías de Información y la Comunicación y Desarrollo de Negocios se encuentran en la parte intermedia con promedios de 8.99 y 8.92 respectivamente. Finalmente, se encuentra la carrera de Procesos Industriales con un promedio general de 8.35, cabe señalar que los grupos de esta carrera fueron los más inestables al momento de llevar a cabo la evaluación, faltando varios alumnos de cada grupo por concluir ésta y 2 grupos de quinto cuatrimestre, debido a la falta de claridad en el tutor que tuvieron.

Así mismo, de los 94 profesores evaluados dicho cuatrimestre, es importante señalar que del desempeño esperado el 60% resultaron en la categoría de *Destacados*, el 29% como *Competentes*; el 9% en la categoría de desempeño *Básico* y solamente el 1% con un desempeño *Insatisfactorio*.

VI. Conclusiones y recomendaciones

A partir de los resultados, se puede identificar que gran parte del personal docente de la Universidad Tecnológica del Sur de Sonora (UTS), está logrando un desempeño óptimo y deseable de acuerdo al perfil que se busca lograr, así como al Modelo Educativo de la universidad. De igual forma, se sugiere a las Academias y a los Directores y Responsables de Áreas, continuar dando seguimiento y apoyo al trabajo que realizan cada uno de los profesores que están adscritos al Programa Educativo y al área de Idiomas. Es importante reconocer su desempeño y orientarlos en las áreas de oportunidad que se presentan.

De igual forma, con el 10% de profesores que resultaron con un bajo desempeño en su práctica docente, habrá que dialogar con cada uno de ellos para revisar cada situación y analizar la forma de ayudarlos a mejorar, considerando las sugerencias de los alumnos, que si bien no representan un factor cien por ciento objetivo, sí nos proporcionan una directriz significativa sobre los aspectos en lo que se pueden hacer correcciones, sobre todo si las sugerencias han sido recurrentes. Por ello, en el formato de compromisos de mejora de la práctica docente, no solamente se busca establecer las áreas fuertes y las de oportunidad, sino los compromisos individuales que el profesor define y está dispuesto a realizar para su propio crecimiento profesional.

Así mismo, es importante mencionar que en el pasado cuatrimestre se empezó a implementar el Programa Anual de Capacitación, precisamente para atender las áreas de oportunidad de la docencia. En el mes de abril se trabajó con las careras de Mecatrónica y Desarrollo de Negocios, con el taller *"Perfil del Docente del Siglo XXI a Nivel Superior"*, capacitando a 17 y 26 profesores respectivamente; el objetivo de dicho taller fue identificar sus cualidades profesionales individuales, compararlas con las responsabilidades del docente actual y diseñar el perfil acorde a su Programa Educativo, en función del perfil del docente UTS, esto con el fin de recobrar el sentido de vocación y atendiendo a la parte actitudinal que, en muchas ocasiones, ha sido observada por la comunidad estudiantil.

Finalmente, hay que mencionar que se seguirá capacitando al personal en la medida que los requerimientos de las Academias, los alumnos y los mismos docentes, vayan sugiriendo para eficientar el servicio y la calidad educativa de nuestra institución, todo ello acorde al Enfoque por Competencias que se está implementando y que forma parte del Modelo Educativo UTS.

Referencias:

Manual para Evaluar el Desempeño Docente en el Bachillerato Tecnológico y General. (2013). Subsecretaría de Educación Media Superior. México. Disponible en: http://www.dgb.sep.gob.mx/02-m1/03-iacademica/00-otros/Evaluacion_docente_06012011.pdf

Proceso de Evaluación del Desempeño Docente, como oportunidad de mejora y desarrollo de la competitividad para la Universidad Politécnica de Tulancingo: aproximación a una metodología. (2011). II Congreso Internacional de Investigación Educativa. Universidad de Costa Rica.