

“Evaluación de la Función Docente en Instituciones de Educación Superior para elevar la Calidad Académica”

DR. MA. HILDA RODALES TRUJILLO *

DR. MARIO CHÁVEZ ZAMORA

RESUMEN

Existe en México, desde hace mucho, la preocupación de que no hay personas eficientes en el desempeño de la actividad docente en la educación superior. De manera particular, un hecho que preocupa es la falta de conocimientos en el área de docencia al momento de ingresar como profesor a una institución educativa.

En el presente trabajo se presenta el resultado de la investigación que se realizó entre el personal académico recién incorporado a la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, mediante el cual se propone medir los factores internos y externos que interfieren en su formación docente y que se refleja en la calidad académica.

Palabras clave: función académica, personal académico, educación superior, calidad académica.

ABSTRACT

Exists in Mexico, has long been concern that there are no people on performance efficiency of teaching in higher education. In particular, raises concerns is the lack of knowledge in the area when entering teaching as a professor at an educational institution.

This paper presents the results of the research was conducted among newly recruited academic staff at the School of Accounting and Administrative Sciences of the Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, by which it proposes to measure the internal and external factors interfere with their teacher training and reflected in academic quality.

Keywords: academic performance, academic staff, higher education, academic quality.

* Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo- Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas

Introducción

En octubre del 2009 se cumplieron veinte años de la puesta en marcha de la política de evaluación en el sistema educativo nacional, iniciativa que se planteó en el programa sectorial de ese periodo. En aquel entonces, al final de los años ochenta, cuando las dificultades económicas fueron el signo distintivo de esa década, y lo peor de la crisis parecía haber quedado atrás, un nuevo ciclo de políticas estaba por instaurarse.

A finales de los años ochenta, los términos de crisis, calidad, redención de cuentas, competencia, globalización, eficacia y modernización, entre otros, colmaron el discurso, el análisis y la agenda de aquellos años. Pero los más relevantes, sin duda, fueron la evaluación y el financiamiento. La primera como política que permitirá alcanzar las aspiraciones de mejora educativa y establecer nuevas reglas de entendimiento entre el estado y el sistema educativo: en adelante, tanto agentes como instituciones estarían sujetos a evaluación, a un escrutinio público y tendrían que justificarse con base en resultados. Según (Canales, 2010), La iniciativa correspondía al amplio movimiento de evaluación que se había registrado unos años antes en Europa occidental y que había dado lugar al llamado ascenso del Estado evaluador. En América Latina, después de la década perdida de los ochenta, la evaluación estaba tocando a la puerta y poco a poco se fue instaurando en los diferentes países. Desde ese entonces se hizo notar que se trataba de una evaluación diferente a la que era rutinaria y consustancial a los sistemas educativos, la que estaba en marcha tenía un propósito estratégico, de reorientación del sistema.

En la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, creada en 1960 con la actual misión de “formar profesionales e investigadores en contaduría, administración e informática con: excelente calidad, profunda y verdadera vocación humanista, elevados valores morales y comprometidos con las demandas del entorno económico y social, al cual nos debemos”, se cuenta con aproximadamente una planta docente de ciento ochenta académicos de base y con personal académico en carácter de eventual que oscilan entre los ochenta y cien académicos, por lo tanto se podría afirmar que cuenta con un planta aproximadamente de doscientos ochenta profesores.

En la estructura organizacional actual de esta institución se cuenta con varias coordinaciones enfocadas al mejoramiento académico, específicamente existe la Coordinación de Capacitación y Educación Profesional Continua, la cual en coordinación con el Departamento de Psicología Psicometría y Didáctica de La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, ofrece el apoyo a los profesores a fin de actualizar sus conocimientos profesionales y didácticos,

Aún y cuando pudieran existir en parte los recursos en cuanto a estructura organizacional, necesarios para mejorar la función académica y la eficiencia en el personal docente, son además otros factores los que intervienen para el logro de este objetivo entre ellos podríamos mencionar: la falta del perfil deseable, la falta de un programa de inducción a la institución para nuevos académicos, el tiempo de dedicación para preparar sus cátedras, la falta de un programa eficiente de evaluación en la productividad y eficiencia del cuerpo académico, entre muchos otros aspectos.

Como podemos ver el deficiente manejo de los recursos humanos podría ser en resumen uno de los elementos que más afectan al deficiente desempeño de la labor académica en las instituciones de educación superior, el personal administrativo, para este caso de investigación no es motivo de estudio ya que se hará referencia al personal académico exclusivamente, por tal motivo parece importante clasificar la planta docente de esta institución en dos grupos: el primer grupo lo conformaría todos los profesores con antigüedad dentro de la institución de diez años o más, considerando que este grupo de académicos de alguna u otra forma ya han adquirido experiencia en el área docente y que en la mayoría de los casos su desempeño es menos deficiente, el segundo grupo lo conformaría los profesores de nuevo ingreso considerando a todos aquellos que cuentan con una antigüedad menor a los diez años y a los profesores eventuales que se inician en este campo de acción profesional.

Este trabajo se orientará al segundo grupo de académicos de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas, ya que sería la parte sustancial para lograr la eficiencia del personal docente en esta institución de educación superior, tomando en cuenta que son los recursos humanos en primer lugar más necesitados de orientación y capacitación y en segundo lugar también la parte más manejable en este sentido.

Objetivo General:

Plantear la evaluación de la función docente del profesorado desde la perspectiva del personal docente recién incorporado a la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Particulares:

- Diseñar y aplicar el instrumento de evaluación docente
- Conocer las causas del docente que no le permiten lograr la eficiencia
- Conocer las causas ajenas al docente que no le permiten lograr la eficiencia

Metodología

Se realizó una investigación no experimental ya que como lo manifiesta Kerlinger (2008), la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentemente no manipulables. Aunando a esto Hernández (2008) señala que es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Y esto es precisamente lo que se propone, pues se recopiló la información a través de encuestas de opinión y se analizaron sin engaño.

También es transversal porque se midieron las variables de estudio en un solo punto en el tiempo, y también descriptivo debido a que se indagó la incidencia de las modalidades de las variables en la población a estudiar (personal académico).

También se realizó cuantitativa ya que se recolectaron datos con base a una medición numérica y se realizó un análisis estadístico, el cuestionario se codificó utilizando una escala de tipo likert.

Eficiencia en la docencia, la función académica y los recursos humanos

Resulta pertinente hacer un análisis acerca de los conceptos de eficiencia en la docencia, la función académica, y los recursos humanos, los cuales han sido el cimiento de muchos estudios para tipificar los mismos conceptos pero aplicados a la educación superior.

Eficiencia en la docencia

Dentro de la relación economía y educación, al hablar de eficiencia nos podemos referir a dos campos distintos:

1. Eficiencia externa, que trata de maximizar el beneficio que la educación reporta a la sociedad.
2. Eficiencia interna, que trata de producir el resultado o producto al menor coste posible.

La eficiencia externa, en el ámbito educativo, se suele medir a través de los objetivos que persigue la sociedad y puede valorarse por la relación entre costos y beneficios sociales. Dicho de forma muy general, el objetivo de eficiencia, en este caso, se traducirá en la aportación de una cantidad de educación que maximice el beneficio social neto. Para ello debemos identificar tanto los costos

como los beneficios de la educación. Blaug y Moreno (1984) y Moreno Becerra (1998:) diferencian entre partidas individuales y partidas sociales, considerando sociales “aquellos costos y beneficios que trascienden de la esfera individual y afectan a un amplio conjunto de personas, produciéndoles externalidades positivas o negativas, según sea el caso”. Los costos sociales de la educación postobligatoria serían aquellos en los que incurre el conjunto de la sociedad para brindar educación a sus miembros (en general, los costos de producción directa de las actividades educativas, los costos de mantenimiento de los estudiantes y los costos de oportunidad de los alumnos). Los beneficios sociales de la educación postobligatoria (aumento de la participación social en los asuntos públicos, cambios en las actitudes y valoraciones de la sociedad y mejora de la eficiencia y del crecimiento de la economía, entre otros) implican algo más que la simple suma de los beneficios individuales que aporta la educación, pues, como apunta Quintás (1983), “hay rendimientos sociales si, más allá de los beneficios del propio sujeto educado, se manifiestan ventajas de cualquier clase o naturaleza en otros miembros de la sociedad, o en toda ésta de forma indiscriminada”.

En ambos casos, los beneficios y costos sociales, no resulta fácil la cuantificación e incluso, en muchas ocasiones, su enumeración. Pero no cabe duda de que la educación postobligatoria supone no sólo beneficios y costos individuales, sino también sociales (Moreno Becerra, 1998).

La eficiencia interna en el ámbito educativo hace referencia a la relación entre insumos y productos dentro del sistema educativo o dentro de determinadas instituciones. Por tanto, el output se mide, en este caso, en función del resultado, en la consecución de los objetivos del sistema educativo o de la institución y no por la forma en que han sido conseguidos los objetivos de la sociedad.

A la hora de analizar la eficiencia interna en el sector de la educación, hay que tener en cuenta tanto los insumos como los productos para evitar la existencia de errores. Así señala Bowen (1980): “en muchas de las discusiones sobre eficiencia de la educación se han cometido dos frecuentes errores. El primero, común entre quienes critican la educación superior, es juzgar la eficiencia sólo en relación a los costos [...]”.

Evidentemente, la cuestión de qué es más eficiente sólo puede ser respondida si sabemos algo acerca de los resultados. El segundo error, común entre los defensores de la educación superior, es juzgar la eficiencia sólo en relación con los resultados. Se supone que la mejora de los resultados es lo deseable al margen de lo que ocurra con los costos. Ambos enfoques fallan al no reconocer que la eficiencia es una relación entre dos variables, costos y resultados”.

Una vez realizada una aproximación general al concepto de eficiencia y sus diferentes acepciones, nos hemos de centrar en el enfoque microeconómico de eficiencia, referido a la educación, en el ámbito interno, realizando a continuación una descripción detallada de dicho concepto y de sus diferentes dimensiones.

El concepto de eficiencia que se utiliza en los trabajos implicados en la valoración de la actividad pública es el de eficiencia productiva, es decir, el análisis de la eficiencia se centra en determinar si el Sector Público está siendo eficiente desde el punto de vista productivo. Así, una unidad será catalogada como eficiente si opera de acuerdo a la función de producción, o lo que es lo mismo, si obtiene el máximo rendimiento de los factores productivos que utiliza, sin derrochar recursos. Por tanto, la idea general contenida en el concepto de eficiencia es que no existe desaprovechamiento, obteniéndose la máxima productividad en relación con los recursos empleados o, alternativamente, que la cantidad utilizada de recursos para obtener un determinado nivel de producción sea mínima. En general, podemos afirmar que, la búsqueda de la eficiencia es la búsqueda de la combinación más apropiada de costos y beneficios, de sacrificios y utilidades, en el sentido de que hay que descubrir la combinación que: “1) genere la mayor cantidad posible de beneficios de entre las que tienen idéntico coste, o 2) haga incurrir en menos costos de entre las que producen idénticos beneficios, o 3) presente la mejor relación proporcional entre los costos en los que se incurren y los beneficios que se obtienen” (Moreno Becerra, 1998).

Los recursos humanos

No podemos dejar de lado la gestión de recursos humanos que según Bohlander y Snell (2005) comentan que utilizamos muchas palabras para describir lo importante que son las personas para las organizaciones. El término recursos humanos implica que las personas tienen capacidades que impulsan el desarrollo de la organización, junto con otros recursos como el dinero, los materiales y la información. Otros términos como capital humano y activos intelectuales tienen en común la idea de que las personas marcan la diferencia en la forma en que se desempeña una organización. Las organizaciones exitosas son proclives a reunir diferentes tipos de personas para lograr un propósito común. Esta es la esencia de la administración de recursos humanos, la cual se entiende como el proceso de administrar el talento humano para lograr los objetivos de una organización. Conforme una organización crece se realizan diversas acciones para determinar sus necesidades de recursos humanos a futuro mediante una actividad que se denomina planeación de los recursos humanos. Con base en las necesidades futuras de la organización, se procede al *reclutamiento* para contar con solicitantes de empleo que contribuyan a resolver las necesidades futuras de personal. Esto permite contar con un grupo de solicitantes, que se someten a un proceso de *selección de personal*. Por medio de este proceso se escoge a las personas que cubren las necesidades que la planeación de los recursos humanos determinó (Werther y Keith 2001). Cuando una organización mejora, la sociedad en conjunto obtiene ventajas de ello. Las organizaciones mejoran mediante el uso más eficaz y eficiente de todos sus recursos, en especial el

humano. Un uso más eficaz de sus recursos significa que la organización debe utilizar sólo la cantidad mínima de recursos necesarios para la producción de sus bienes y servicios. La suma de estos dos factores conduce a mejores niveles de productividad.

La planeación de recursos humanos es el proceso de anticipar y hacer previsiones ante el ingreso de personas a una organización, su estancia en ella y su salida de la misma. El propósito de la planeación es ayudar a los administradores a desplegar los recursos humanos de manera tan efectiva como sea posible, en el lugar y el momento en que se les necesite, para lograr los objetivos de la organización.

La función académica

El proceso de formación del docente universitario puede considerarse como un proceso de adquisición de aprendizajes de alto nivel de complejidad, que incluye además de aspectos cognoscitivos, desarrollos psicomotrices específicos y aspectos socioafectivos.

La toma de conciencia por parte de las instituciones universitarias de la problemática descrita, estimuló el desarrollo de acciones, aisladas y /o programas formales de capacitación docente, para intentar subsanar los problemas mencionados.

Entre los teóricos e investigadores de las Ciencias de la Educación aparece esta preocupación, y se han elaborado algunos dispositivos para convertir a los Profesionales que se dedican a la docencia, en Profesionales de la educación.

Las acciones sistemáticas de formación de docentes universitarios se asocian en nuestro país con el surgimiento de las unidades que encaran la Pedagogía universitaria a fines de la década del 50. De esta época es el surgimiento.

Hay que considerar que la tarea docente requiere no solamente preparación académica sólida, sino también otros conocimientos, valores y actitudes, que garanticen un desempeño pertinente y eficaz.

Entre los desafíos que debe enfrentar el docente universitario podemos señalar:

- la multiplicidad de funciones que supone el desempeño del rol docente, (docencia, investigación, extensión y gestión),
- la variedad de contextos en que se desempeña: cada unidad académica tiene una cultura institucional que incide fuertemente en el momento de tomar decisiones,
- la complejidad del acto pedagógico, La inmediatez de los acontecimientos en el aula es algo que nunca podrá olvidar cualquiera que haya estado a cargo de una clase llena de estudiantes. Existe una exigencia del aquí y ahora (Jackson, 1991).

- La indeterminación de las situaciones: en el acto pedagógico, estamos frente a una práctica que reconoce cada vez más su dependencia del contexto singular en el que tiene lugar la acción: La implicación personal:

La adopción por el docente de una perspectiva axiológica, ideológica (en el sentido de visiones del mundo), incide en las formas de vinculación con el conocimiento cuya interiorización se propone y, por lo tanto, también tiene su expresión en la construcción metodológica (Edelstein, 1996).

Siguiendo la afirmación de Sacristán (1992), quien señala que la práctica prolongada del desempeño docente fue aceptada, durante mucho tiempo, como garantía de idoneidad, pero en nuestros días, esta concepción se replantea y la formación pedagógica se hace cada vez más necesaria para estimular la adopción de estrategias pedagógicas innovadoras que permitan realizar las mediaciones necesarias para que el conocimiento científico se convierta en conocimiento enseñado y aprendido.

La docencia como desempeño, no puede ser definida exclusivamente, sólo a partir de lo que acontece en las aulas, ya que en todos los casos la práctica está sustentada por principios teóricos de gran carga simbólica y anclada en tramas institucionales complejas.

Souto (1996), menciona los cuatro niveles de teorización presentados por G. Ferry (1990), esos niveles son:

- 1° Nivel empírico, el del práctico que realiza la acción de enseñar sin tomar distancia respecto a esa acción, sin abrir más interrogantes ni reflexión que la acción misma.
- 2° Nivel técnico, requiere de una distancia frente a ella y de una interrogación acerca del cómo enseñar, cómo mejorar la práctica. Implica la búsqueda de medios más eficaces para la acción.
- 3° Nivel praxeológico: amplía la distancia y plantea la búsqueda del sentido de la práctica que se transforma en praxis en sentido pleno, donde la práctica se transforma y se cuestiona a la luz de aportes teóricos diversos que la enriquecen y permiten su análisis desde perspectivas diversas.
- 4° Nivel científico: se separa de la acción. Busca la producción de conocimientos acerca de la enseñanza, a través de la investigación.

Las nuevas demandas educativas ya no pueden ser satisfechas si se estimula exclusivamente la especialización científica, ya que la función docente es altamente compleja, dados los cambios producidos en el contexto, en los procesos de enseñar y de aprender y en el perfil de los ingresantes. Requiere no solamente el conocimiento científico específico del área donde se trabaja, sino además un encuadre integral sociocultural, psicológico e institucional, que no se puede lograr solamente con el dominio de la disciplina que se va a enseñar.

En consecuencia, la profesionalización docente es una tarea compleja que según Pierre Bourdieu (2000), “constituye un campo de producción de bienes simbólicos” y que la existencia de posiciones dominantes y dominadas en relación a prestigio y poder es la consecuencia de un proceso de estructuración histórica, no exento de pugnas y confrontación de fuerzas, para dirimir los límites del campo profesional. La determinación de quiénes son considerados profesionales y quienes no, corresponde a un proceso de delimitación – exclusión a través del cual se va constituyendo el campo profesional (Lucarelli, 1996).

Desempeñarse como docente, trae aparejado otros problemas, dado que el título de base cubre o le alcanza para resolver problemas académicos. Pero estar al frente de alumnos implica además del conocimiento específico, nada más ni nada menos, que la transposición didáctica de los mismos, el organizar actividades que faciliten la comprensión, fijación y transferencia de los mismos en contextos diferentes, la coordinación de grupos, el aprovechamiento de aportes de distintas fuentes; la vinculación entre teoría y práctica y la evaluación, no solamente de los resultados sino del proceso de aprendizaje. Y esta compleja trama de funciones requiere una formación diferente y específica, que complemente a la formación disciplinaria.

Calidad Académica

Para Sánchez (2005) Joseph M. Juran es uno de los precursores en el estudio y la promoción de la calidad; para él, calidad se refiere tanto a la satisfacción con el producto como a la ausencia de deficiencias y propone una definición sencilla de calidad, que es: adecuación al uso.

Uno de los pioneros en el desarrollo de criterios sobre administración de calidad es W. Edwards Deming, llamado el padre de la calidad total, quien establece que la calidad reside en la traducción de las necesidades futuras del usuario a características conmensurables (Deming, 1989).

Otro de los especialistas en el campo de la calidad es Philip B. Crosby, quien es considerado uno de los últimos exponentes en materia de calidad total, y define la calidad como el cumplimiento con los requisitos y afirma que es una entidad alcanzable, medible y rentable que puede ser incorporada una vez que se desee hacerlo, se entienda y se esté preparado para un arduo trabajo (Crosby, 1994).

En un concepto más detallado, Armand V. Feigenbaum afirma que para lograr una administración de la calidad más eficiente es necesaria la aplicación del control de calidad total (CCT), el cual define como un sistema efectivo para integrar el desarrollo y mantenimiento de la calidad y los esfuerzos por mejorarla, de tal forma que se logre aplicar la mercadotecnia, la ingeniería, la producción y el servicio a todos los niveles para lograr la satisfacción total del cliente (Sánchez, 2005).

En Japón, Kaoru Ishikawa estableció el concepto de control de calidad como herramienta para mejorar continuamente expresando que control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el más útil y siempre satisfactorio para el consumidor (Ishikawa, 1994).

Otro concepto ubica el contexto de la calidad como un sistema de la siguiente manera: un sistema de calidad debe desarrollar sus políticas, estándares, objetivos y manual de calidad, debiendo establecer un programa de costos de calidad, planeando y controlando el crecimiento debiendo certificar el producto o servicio que se tenga, y revisando la efectividad del programa de calidad (Caplan, 1190) citado por Sánchez (2005).

Para Sánchez (2005) la calidad de la educación superior se manifiesta a través de los procesos, la generación, la transmisión y preservación del conocimiento en cuanto a actividades docentes, a las tareas de investigación de extensión y difusión de la cultura.

La calidad de la educación superior constituye un concepto relacional, multideterminado. El mejoramiento de la calidad de la educación superior en el nivel institucional implica necesariamente la integración de todos los actores de la organización: profesores, cuerpos académicos, personal directivo y de apoyo administrativo, articulados a través de los académicos y la relación con el entorno sociocultural (Álvarez y Topete, 1997).

En una institución de educación superior de calidad, la administración se entiende en función de apoyos a las actividades académicas y no a la inversa, la calidad de la educación superior como la readaptación continua de la institución a su multientorno social, cultural, económico y político y, además, como una cultura de superación y de autoexigencia (Latapi, 1996), citado por Sánchez (2005).

A medida que los sistemas de educación superior van creciendo y diversificándose, la sociedad se va preocupando más por la calidad de sus programas y concede mayor importancia a las valoraciones públicas y a los *rankings* internacionales de las instituciones universitarias. Sin embargo, este tipo de comparaciones tiende a poner demasiado énfasis sobre la investigación, y a usar los resultados de ésta como medida estándar del valor de cada institución. Si este proceso no consigue impactar la calidad de la enseñanza es, en cierto modo, porque no resulta fácil medirla (Hénard, 2010).

Las instituciones pueden adoptar mecanismos de evaluación para identificar y favorecer buenas prácticas de enseñanza. El mismo entorno de las instituciones de educación superior puede ayudar a promocionar la calidad educativa de distintas maneras. Por ejemplo, no cabe duda de que la existencia de una política nacional dictaminada por las autoridades educativas, o las

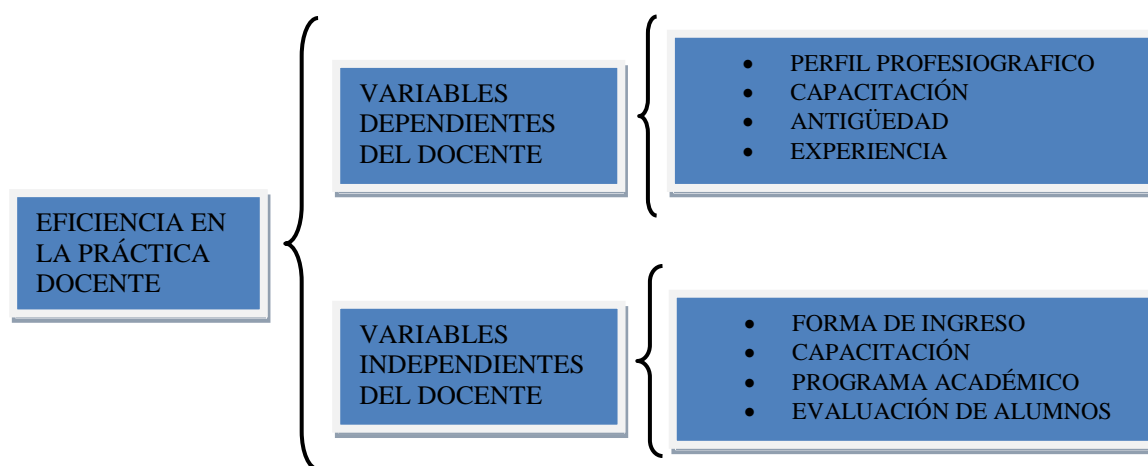
recomendaciones hechas por agencias que vigilan y avalan la calidad de las instituciones, pueden ayudar a las autoridades universitarias a aceptar una cultura de calidad que englobe la enseñanza.

Todas las instituciones han establecido instrumentos de evaluación para controlar sus acciones, pero dado que la enseñanza es algo que se aprecia mediante actividades e indicadores de esfuerzos, las instituciones luchan por crear instrumentos de evaluación fiables para medir el impacto de la calidad educativa. La demostración de que existe un enlace causal entre la enseñanza y el aprendizaje sigue siendo problemática para muchas instituciones; si bien la calidad de la enseñanza es un factor que influye en los resultados educativos, resulta difícil aislar (y por lo tanto apoyar) los factores que afectan más directamente los resultados educativos. A falta de herramientas de evaluación apropiadas, muchas instituciones han recurrido a medios más imaginativos, por ejemplo indicadores más cualitativos.

Operacionalización del instrumento de evaluación y resultados.

El instrumento se estructuró considerando siete variables a partir del marco teórico las cuales se centran en el perfil profesional, la antigüedad, la capacitación docente y actualización profesional (dependiente al docente e independiente al docente) , la experiencia profesional, la forma en que se contratan, así como la evaluación por parte de los alumnos y la conformación de los programas académicos. Figura 1.

Figura 1. Determinación de las variables a evaluar.



Fuente: Elaboración propia.

Para concluir este proyecto de investigación se elaboró un instrumento de evaluación (tabla 1), que permita medir la eficiencia en la práctica docente del profesor recién incorporado a las instituciones de educación superior, desde la perspectiva del mismo docente.

Tabla 1. Estructura del instrumento de evaluación.

INDICADOR	DEPENDIENTE AL DOCENTE	INDEPENDIENTE AL DOCENTE	TOTAL DE PREGUNTAS
PERFIL PROFESIOGRAFICO	<ul style="list-style-type: none"> ES IMPORTANTE EL PERFIL PROFESIOGRAFICO DEL DOCENTE CON RESPECTO AL PROGRAMA ACADÉMICO QUE SE IMPARTE. 	<ul style="list-style-type: none"> SE TOMA EN CUENTA EL PERFIL PROFESIOGRAFICO EN ESTA INSTITUCIÓN PARA LA ASIGNACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO DOCENTE. 	2
CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ES INDISPENSABLE LA CAPACITACIÓN PARA LOGRAR LA EFICIENCIA DOCENTE. LA ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL PERMANENTE MEJORA LA ACTIVIDAD DOCENTE MARQUE EL NÚMERO DE HORAS DE CAPACITACIÓN DOCENTE QUE A SU JUICIO ES SUFICIENTE PARA DESEMPEÑARSE CON EFICIENCIA DURANTE CADA CICLO ESCOLAR: A) 0-20 B) 21-60 C) 61-100 D) MÁS DE 100. SU ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DOCENTE DURANTE CADA CICLO ESCOLAR SE ENCUENTRA ENTRE: A) 0-20 B) 21-60 C) 61-100 D) MÁS DE 100. PORQUÉ CONSIDERA QUE EL PERSONAL DOCENTE NOS SE CAPACITA. <ul style="list-style-type: none"> FALTA DE INTERÉS NO TIENE CONOCIMIENTO FALTA DE TIEMPO 	<ul style="list-style-type: none"> LA DIFUSIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE ES ADECUADA. EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN ESTA INSTITUCIÓN RESULTA DE SU INTERÉS. LA CALIDAD DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN ESTA INSTITUCIÓN ES SUFICIENTE. 	8
ANTIGÜEDAD	<ul style="list-style-type: none"> UN PROFESIONISTA RECIENTEMENTE GRADUADO ESTÁ CAPACITADO PARA EJERCER LA ACTIVIDAD DOCENTE. EL PROFESOR CON MAYOR ANTIGÜEDAD GARANTIZA LA EFICIENCIA EN LA PRÁCTICA DOCENTE 		2
EXPERIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> SOLO EL DOCENTE QUE HA 		1

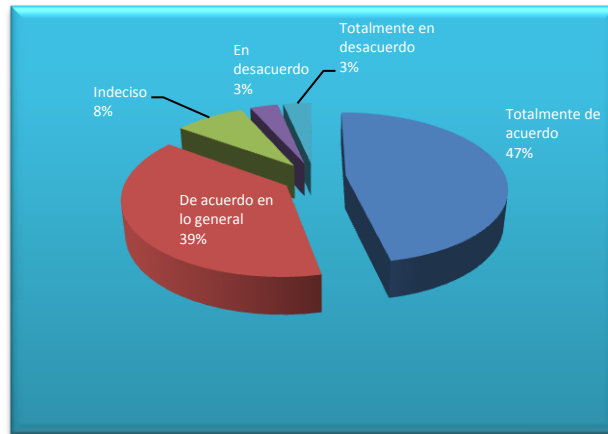
PROFESIONAL	EJERCIDO SU PROFESIÓN GARANTIZA LA EFICIENCIA DOCENTE.		
FORMA DE INGRESO		<ul style="list-style-type: none"> • ES IMPORTANTE LA FORMA DE CONTRATACIÓN PARA REALIZAR CON EFICIENCIA LA DOCENCIA. • EL DOCENTE INTERINO ES MÁS EFICIENTE QUE EL DE BASE. • LA PLANEACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL CICLO ESCOLAR ES FUNDAMENTAL PARA LA EFICIENCIA DOCENTE 	3
EVALUACIÓN DE ALUMNOS		<ul style="list-style-type: none"> • CONOCER LA OPINIÓN DE LOS ALUMNOS SOBRE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESOR FAVORECE SU EFICIENCIA. 	1
PROGRAMA ACADÉMICO		<ul style="list-style-type: none"> • LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS QUE SE INCLUYEN EN ESTA INSTITUCIÓN MOTIVAN A MEJORAR LA PRACTICA DOCENTE. 	1

Fuente: Elaboración propia

Para aplicar este instrumento se consideró una muestra de 30 profesores, basado en la teoría de la estimación muestral; obteniendo las siguientes consideraciones se aplicó dicho instrumento en su gran mayoría a profesores que cuenten con una antigüedad máxima de 5 años de experiencia docente, de los cuales el 55 % cuentan con Maestría, el 10% con doctorado y el 35% con Licenciatura.

Se observó que el 47% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que el Perfil Profesional es importante para lograr la eficiencia docente, el 8% está indeciso y solo el 3% está totalmente en desacuerdo. Como podemos observar en la grafica 1, el docente de nuevo ingreso esta consiente de que las instituciones de educacion superior concideren el perfil profesional al momento de conformar la planta docente.

Grafica 1. Importancia del perfil profesiografico en la eficiencia docente

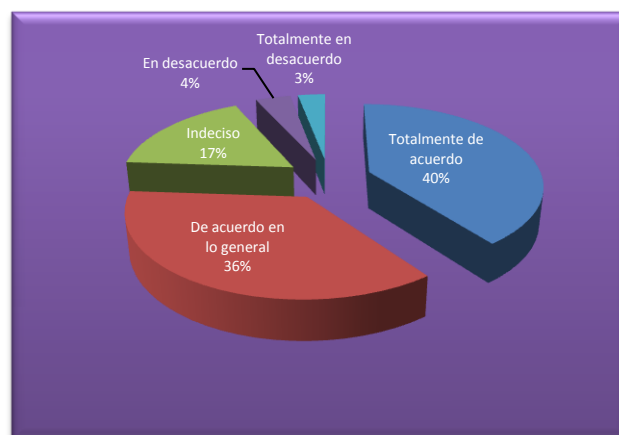


Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la antigüedad el 31% de los encuestados no están seguros de que impacte en la eficiencia docente y solo el 5% está totalmente de acuerdo, y el 28% está en desacuerdo, por lo tanto se considera que no es una variable que garantice la eficiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La capacitación docente y la actualización profesional es importante para un ejercicio eficiente según el 40% de los encuestados, el 17% está indeciso, mientras solo el que el 4% está en desacuerdo. Según la grafica 2.

Grafica 2. La capacitación docente es importante para un ejercicio eficiente.

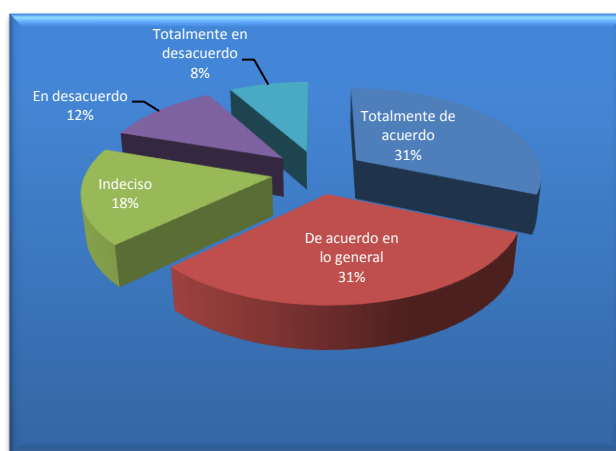


Fuente: Elaboración propia

El 24% de los encuestados no está de acuerdo en que la experiencia profesional garantice la eficiencia docente, sin embargo el 45% está de acuerdo en lo general, el 14% se encuentra indeciso y el 3% en total desacuerdo.

La forma en que se contrata al personal docente influye en la eficiencia docente según el 31% de los encuestados, el 12% está en desacuerdo y el 18% manifiesta indecisión, gráfica 3.

Gráfica 3. La forma de contratación influye en la eficiencia docente.



Fuente: Elaboración propia

Según el 52% de los encuestados conocer la opinión de los alumnos sobre su desempeño docente favorece la eficiencia docente.

Por último, la adecuada estructura de los contenidos programáticos de las materias que se imparten motivan a la eficiencia docente según la opinión del 65%.

En resumen la eficiencia docente no depende totalmente del personal académico, definitivamente las instituciones de educación superior deben contribuir de forma activa ofreciendo programas de capacitación adecuados y logren el interés del personal, así como realizar un eficiente proceso de selección de personal a fin de lograr su eficiencia. Por parte del docente reflexionar en el momento de asumir la responsabilidad de impartir una materia cuando se cuenta con el perfil profesional adecuado, actualizar sus conocimientos profesionales y capacitarse en docencia.

Conclusiones

Resulta muy interesante el estructurar un instrumento de evaluación, cuando se tiene bien definido el objetivo a lograr, sin embargo, se debe reconocer que contar con un modelo de evaluación facilitará enormemente el trabajo y el logro del objetivo.

Este proyecto permitió observar que la actividad docente es verdaderamente extensa, muy interesante pero muy compleja ya que es evidente la existencia de posiciones dominantes y dominadas en relación al prestigio y poder, es decir, es la consecuencia de un proceso de estructuración histórica.

Se logró estructurar un instrumento de evaluación docente, el cual se aplicó al personal recién incorporado en una institución de educación superior, permitiendo identificar los aspectos que interfieren en el desempeño profesional y académico del profesor; de igual forma se identificaron las variables que deberá fortalecer la institución educativa para contribuir en la actividad docente y será retribuida a esta en un servicio de calidad y eficiencia educativa.

Finalmente se considera que la determinación de la eficiencia o ineficiencia docente corresponde a un proceso de delimitación-exclusión, a través del cual se va construyendo el campo profesional.

REFERENCIAS

- Álvarez, I. C. Topete (1997). "Modelo para una evaluación integral de las políticas sobre gestión de calidad en la educación superior", *Gestión y Estrategia*, UAM, Núm. 11 y 12.
- Blaug, M., Moreno B. (1984). *Financiación de la educación superior en Europa y España*. Madrid: ed. IESA.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2005). *Administración de recursos humanos*. (14ª. Edición). México: Cengage Learning editores, S.A.
- Bourdieu, P. (2000a). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Bowen, H. R. (1980): *The Cost of Higher Education*. San Francisco: Carnegie commission/Josey-Bass,
- Canales, A. (2010). Evaluación: Dos décadas de Experimentación. *Educación 2001*, 20-24.
- Crosby, P. (1994), *Liderazgo, el arte de convertirse en ejecutivo*, México, McGraw Hill.
- Deming, W.E. (1989), *Calidad, productividad y competitividad*, Madrid, Ediciones Díaz Santos.
- Edelstein, G. (1996). "Un capítulo pendiente: el método en el debate didáctico contemporáneo". En *Corrientes didácticas contemporáneas*. Buenos Aires: Paidós
- Ferry, G. (1990). *El trayecto de la formación*. México: Paidós.

- Hénard, F. (2010). Aprendamos la lección. Un repaso a la calidad de la enseñanza en la educación superior. *Perfiles educativos* (129). México. IISUE-UNAM
- Hernández, S. R., Fernandez.Collado, C., Baptista, L.P. (2008). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Ishikawa, K. (1994): ¿Qué es el control total de calidad?, Colombia, Grupo Editorial norma.
- Jackson, P. (1991). *La vida en las aulas*. 2º ed. Madrid: Ed. Morata.
- Kerlinger, F. N., Lee, H. B. (2008). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Lucarelli, E. (1996). La carrera docente en las universidades nacionales. Un caso de profesionalización docente. Filosofía y Letras, *Cuadernos de investigación*, n. 13, Bs. As.
- Moreno Becerra J.L. (1998). *Economía de la Educación*. Madrid: Ed. Pirámide.
- Quintás, J. R. (1983): *Economía y Educación*. Madrid: Ed. Pirámide.
- Sacristán, G. (1992). Profesionalización docente y cambio educativo. En Alliaud, A. y Duschatzky, S. (comps.). *Maestros. Formación, práctica y transformación escolar*. Buenos Aires: Miño y Dávila / IICE-UBA.
- Sánchez Gutiérrez J. (2005). *Estrategia para Fomentar una Cultura de Calidad en Instituciones de Educación Superior caso de CUCEA de la U de G.*, México, Editorial U. de G.
- Souto, Marta. (1996) La formación del docente universitario. *Pedagogía Universitaria*, Cátedra
- Werther, W. y Keith, D. (2001). *Administración de personal y recursos humanos*. (Quinta edición). México: Mc Graw Hill.