



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 26 A HERMOSILLO, SONORA**

**MAESTRÍA EN DESARROLLO EDUCATIVO VÍA MEDIOS, LÍNEA  
INNOVACIÓN PEDAGÓGICA**

**TESIS**

**“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA DIVISIÓN DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD  
DE SONORA”**

**PRESENTA:**

**SARA RUIZ IDUMA**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**MTRO. MARIO MUÑOZ URÍAS**

**HERMOSILLO, SONORA.**

**OCTUBRE DE 2004.**

## INTRODUCCIÓN

### **La evaluación académica**

Giroux (1981) menciona “En los primeros años de este siglo, las escuelas eran concebidas como fábricas, los estudiantes como materia prima y los conceptos educativos de conocimiento, valores y relaciones sociales se reducían a términos de neutralidad técnica y a un razonamiento estricto de medios-fines. Cuando la teoría tuvo que traducirse en metodología, las cuestiones sobre valores morales y éticos se enmarcaron dentro de una lógica de conocimiento científico y de organización burocrática” (p.10). Bajo este marco surgen los conceptos de tecnología educativa, objetivos de aprendizaje y evaluación educativa.

La diversidad de procesos, prácticas y objetos de evaluación académica en educación superior está relacionada con las políticas educativas recientes. El mejoramiento del sistema educativo tiene como uno de sus ejes centrales la realización de actividades de evaluación. No se trata de un movimiento aislado en una escuela, en un proyecto pedagógico o en un país, sino, por el contrario, de un proyecto internacional, que forma parte de los esquemas de globalización, la cual se da en un marco de decisiones que suponen la presencia de influencias externas y de ajuste de éstas a las condiciones locales. Esas tensiones se dan en los ámbitos de la cultura, de los valores, de la economía en las cuales se encuentran implícitos los procesos educativos.

La evaluación de la enseñanza ha sido tema de interés en las universidades de primer mundo desde hace más de cincuenta años. En México la evaluación académica ha adquirido importancia desde mediados de los ochentas (Luna, 1996). En términos generales la evaluación del personal académico está institucionalizada ya que es parte de la organización de las Instituciones de Educación Superior (IES) y se practican una diversidad de formas de evaluación que comprenden cada vez más factores (Guevara y Pacheco, 2000).

Díaz (2000) explica la evaluación académica desde el sesgo político: “La evaluación académica e institucional forma parte de la agenda de los organismos internacionales, tanto de los que tienen una clara meta cultural, como es la UNESCO, como de la de aquellos cuyo carácter es básicamente financiero, en particular el Banco Mundial”. La

diversificación de las propuestas de evaluación se encuentra en diferentes documentos cuya finalidad es influir en las políticas educativas del tercer mundo.

Gago(1998) sostiene: “ ¿por qué y para qué evaluar?...algo hay en el ambiente que hace dudar de esa evidencia (necesidad de evaluar), algo provoca una especie de urticaria a ciertas personas y, un asunto que aún se trata con dobleces, ambigüedades, simulaciones y contradicciones. Evaluar universitarios, programas e instituciones educativas todavía genera, en ciertos sectores de algunas casas de estudio, el síndrome del sí...pero no; el juego del sí pero no digo cuando; la actitud de respaldar e impulsar las evaluaciones...cuando éstas se realizan a otros”.(p.36).

Según Rueda y Rodríguez, existen diversas dificultades para lograr consensos amplios relacionados con las tareas de evaluar la actividad académica. Como ejemplo de esta situación la diversidad de términos utilizados para referirse a la actividad docente como dimensiones, categorías, factores, áreas, aspectos, indicadores, competencias, dominios, componentes y ámbitos definitorios. (Citado por Valenzuela y González, 2002).

Galindo y Zwaiman (2000) señalan que la mayoría de los cuestionarios utilizados por las universidades para evaluar la docencia incluyen al menos las siguientes tres dimensiones: metodología didáctica usada por el docente, relación e interacción con los alumnos y el sistema de evaluación empleado por el maestro.

Las investigaciones que se han realizado en el contexto regional relacionadas con la evaluación del desempeño docente corresponden a González y González (2000), quienes desarrollaron, “Validación de un instrumento de evaluación del desempeño docente” que determina los factores acción docente, comunicación docente-alumno y preparación, además evalúa tres indicadores que son responsabilidad, cumplimiento y evaluación. Otra de las investigaciones pertenece a Valenzuela y González (2002), quienes realizaron la “Evaluación del desempeño docente a partir de la opinión de los alumnos” a través de un cuestionario que mide las dimensiones de enfoque del curso, competencia para la enseñanza y estilo de interacción con los alumnos.

## **1. Planteamiento del problema**

En la Universidad de Sonora el sector académico está integrado por personal especializado en su campo de conocimiento. Esto constituye una premisa importante para el ejercicio docente. Sin embargo, un número significativo de los profesores carecen de una formación formal en el campo de la pedagógica. Por lo general, los profesores desarrollan las clases basados principalmente en la intuición o en su experiencia profesional. Al proceder de esa manera tienen un desempeño que debe mejorarse en cuanto al proceso de enseñanza.

El valor de libre cátedra, que debe entenderse como el respeto a la autonomía y responsabilidad del profesor en cuanto a los contenidos de estudio, es frecuentemente interpretado de tal forma que afecta la vida académica de los alumnos. La orientación de este valor se refiere también al uso del material didáctico, las formas de motivación e interacción grupal y las formas de evaluación que utilizan los profesores en su desempeño.

Para saber qué tan adecuada o idónea es la forma en que la División de Ciencias Económicas y Administrativas se organiza para alcanzar sus objetivos académicos, se analizan algunos aspectos: la planta de maestros de tiempo completo está constituida por maestros con más de 25 años de servicio, esto da solidez al profesorado, pero puede tener como consecuencia la utilización de métodos didácticos que difieren de las necesidades actuales. Otro aspecto lo constituyen los maestros de asignatura o de horas sueltas quienes conforman el grueso del profesorado. Dado que estos profesores desarrollan actividades académicas y profesionales fuera de la universidad, dedican poco tiempo a su formación docente.

### **a) Objetivos de investigación**

Los métodos de enseñanza que emplean los profesores son un indicador importante de la calidad de una institución educativa. Los maestros, son quienes en última instancia deciden o determinan la vida académica de los alumnos. Los cambios curriculares sugeridos o decididos por algunas autoridades u organismos pierden impacto cuando los maestros no están convencidos de ellos o simplemente no los sustentan. La especialización o fragmentación del conocimiento, la profesionalización de los currículos, el acento en la investigación y posteriormente en la publicación de textos y artículos, los servicios profesionales realizados desde la universidad, la falta de recursos humanos y materiales, y

los sistemas de promoción académica, han llevado a las universidades a "olvidarse" de la formación permanente de su agente principal: el maestro. Muchos administradores dan más importancia o valor a otras cosas que a atender la formación de su personal docente.

La presente tesis se trata de una investigación evaluativa en tanto que es "aplicación sistemática de los procedimientos de investigación social para la evaluación de la conceptualización, el diseño, la implantación y la utilidad de los programas de intervención social mejora de programas", Tamayo (2002). Pretende evaluar un proceso de intervención social, como es el desarrollo de la práctica docente, busca valorar la eficacia de los servicios que se prestan a una colectividad.

Se trata de una investigación evaluativa ya que se encuentra basada en la aplicación de estrategias y procedimientos metodológicos para evaluar el desempeño de los docentes que laboran en los programas de licenciatura que se ofrecen en la División de Ciencias Económicas y Administrativas (DCEA).

Analiza la naturaleza y extensión del problema social, las intervenciones posibles que puedan mejorar la situación del objeto de consideración. Si se requieren hacer ajustes o reestructurar los procesos de docencia. Esto es, elaborar un diagnóstico que recoge la voz de los participantes, para establecer propuestas que modifiquen la práctica docente.

Busca obtener, por medio de cuestionarios y entrevistas, la opinión de los principales involucrados en la práctica docente: docentes, alumnos y personal administrativo, con el fin de realizar un diagnóstico que facilite la generación de propuestas de organización de procesos de formación, actualización y capacitación para el mejoramiento de las habilidades docentes del profesorado.

Los hechos a investigar, respecto al profesorado, son: 1) la situación profesional como el tipo de contratación, años de experiencia docente, escolaridad, actualización docente; 2) los modos de enseñanza que utilizan; 3) el uso del material didáctico; 4) la motivación e interacción en el grupo y la evaluación del aprendizaje, como los tipos de exámenes que se aplican y aspectos que se toman en cuenta para la calificación final del alumno.

Los alumnos intervienen con su opinión para investigar el desempeño general del profesor como: la correspondencia de actividades con el contenido de la materia, la asistencia y puntualidad, el respeto y comunicación del profesor hacia el grupo, la claridad

de exposición, los conocimientos, la oportunidad de revisión de trabajos y tareas, la asesoría, la habilidad con que el profesor estimula la clase y las formas de evaluación que aplica a través del semestre.

Paralelo a lo anterior, se realizaron entrevistas al personal administrativo. De éstas se obtienen datos como la opinión de la evaluación académica actual, perfil y formación de docentes, seguimiento de egresados y estadísticas de la opinión de los alumnos al evaluar a los docentes. Con el fin de enriquecer la investigación se consideraron otras fuentes de información que muestran los índices de aprovechamiento o deficiencias en las áreas académicas de los egresados de la DCEA, la cual constituyen las estadísticas de los exámenes de licenciatura de CENEVAL.

#### **b) Preguntas de investigación**

La investigación pretende dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué modos de enseñanza utilizan los profesores en su práctica docente?
- ¿Cuáles materiales didácticos utilizan con más frecuencia?
- ¿Qué opciones utilizan para motivar a los alumnos?
- ¿Qué aspectos toman en cuenta para evaluar a los alumnos?
- ¿Qué opinan los alumnos respecto al desempeño general de los profesores?
- ¿Qué opinan los alumnos en cuanto al logro de objetivos y metas de las unidades de enseñanza y aprendizaje?
- ¿Qué opinan los alumnos de la asiduidad y puntualidad de los profesores?
- ¿Qué opinan los alumnos del uso de material didáctico por los profesores?
- ¿Cuál es la opinión de los alumnos respecto a la forma en que evalúan los profesores?

#### **c) Justificación de la investigación**

Los principales intereses que motivaron este trabajo se basan en contribuir al establecimiento de pautas a través de la opinión de los profesores involucrados, alumnos y autoridades, las cuales generen propuestas de formación de docentes de manera continua e integral para el mejoramiento de la docencia y el aprovechamiento del aprendizaje en la educación superior. Por lo que los propósitos de la investigación son:

- a. Identificar mediante las respuestas de los profesores los factores que indiquen atención relevante en cuanto a los modos de enseñanza, material didáctico, motivación grupal y elementos que intervienen en la evaluación de sus alumnos.

b. Explorar, con base en la respuesta de los alumnos, los factores resultantes, para compararlas con los del cuestionario de profesores, así construir una idea compuesta por las dos partes (profesores y alumnos) del desempeño docente.

c. Completar, con base en las entrevistas a personal administrativo, el perfil de los profesores de la DCEA, así como analizar los resultados estadísticos de los exámenes generales de CENEVAL del aprovechamiento de egresados de las carreras de contador público y licenciado en administración.

Con el fin de exponer el contexto que abarca la investigación se establecen los siguientes:

**a. Antecedentes institucionales**

La Universidad de Sonora ofreció sus primeros cursos el 15 de octubre de 1942. El Gobierno del Estado dispuso que las escuelas secundaria y normal fueran transferidas a la universidad, así como su planta de profesores. En esta misma fecha fueron creadas las escuelas de iniciación universitaria y preparatoria. De esta manera, los primeros docentes que tuvo la institución fueron de extracción normalista, egresados de la Escuela Normal del Estado. Tal circunstancia contribuyó a fortalecer el desempeño académico de la universidad, cuyo prestigio comenzó a crecer. Los principios de disciplina, estudio y trabajo que en las escuelas imperaban, fueron determinantes en la formación de la juventud universitaria de aquellos años. (<http://www.uson.mx/historia/crecimiento.htm> Fecha de consulta 10/10/2001).

En años posteriores, el Plan de Desarrollo Institucional de la UNISON (1997-2001) se basa en la autonomía universitaria, la libertad de cátedra y la vocación social y humanística. Para el logro de esos valores, la universidad establece como misión: “formar profesionales creativos, competentes y comprometidos en la solución de problemas, generar conocimientos útiles para vivir mejor y difundir los productos científicos, tecnológicos y artísticos para engrandecer la cultura, promover la justicia y favorecer la democracia, la equidad social y la igualdad de oportunidades” (UNISON, 1998; pp. 15-16).

Vista la UNISON desde la perspectiva administrativo-académica, está estructurada por el colegio académico, el cual está constituido por 3 vicerrectores y 8 directores de las distintas divisiones que conforman todos los programas. Las divisiones son: la de Ciencias Exactas y Naturales, las de Ciencias Biológicas y de la Salud, la de Ciencias Sociales,

Ingeniería, Humanidades y Bellas Artes, Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencias e Ingeniería, Ciencias Económicas y Sociales y Ciencias Administrativas y Agropecuarias.

La División Económico-Administrativa coordina los departamentos de contabilidad, de administración y economía; conjuntamente forman una de las divisiones con mayor población estudiantil (4,218 alumnos en el semestre 2001-1).

#### **b).- Datos personales y situación profesional de los profesores investigados**

Con el propósito de dar una perspectiva de los profesores investigados en los que respecta a los datos personales y situación profesional se cuenta con que:

Sólo el 2.5% de los profesores son menores de 30 años, el 5.1% cuentan de 30 a 35 años, el 25.3% de 36 a 40, el 20.3% de 41 a 45, el 20.3% de 46 a 50 años, el 10.1% de 51 a 55 años, el 10.1% de 56 a 60 años y el 6.3% son mayores de 60 años (ver gráfica no. 1). Estos datos muestran que el mayor porcentaje en edad de los profesores abarca entre los rangos de 36 a 50 años, lo cual se considera una planta docente de edad madura y con experiencia.

Con lo que respecta al género, 32 son mujeres (40.5%) y 47 hombres (59.5%).

En la Universidad de Sonora existen 4 tipos de contratación. Los profesores de asignatura determinado tienen contrato eventual, los cuáles conforman el 17.7%; los de asignatura indeterminado pueden tener como máximo 25 horas semana-mes (25.3%); los de tiempo completo con contratación especial tienen 25 horas frente a grupo y 15 de asesorías (11.4%) y los de tiempo completo tienen 10 horas frente a grupo y las 30 restantes cumplen una comisión administrativa o de investigación los cuáles conforman el 45.6% del total.

Los profesores con mayor antigüedad se encuentran en el rango de 7 a 20 años por lo que tienen una amplia experiencia frente a grupo.

De los 79 profesores, 22 tienen sólo licenciatura, 54 cuentan con el grado de maestría de los cuales 44 son maestros en administración y 3 tienen el grado de doctor como lo muestra la gráfica no. 2 del Apéndice 1.

Para 57 profesores la docencia constituye su principal fuente de ingresos, para 8 profesores son ingresos complementarios entre el 40 y 50% y para 14 la docencia constituye ingresos adicionales menor al 40% de los mismos.



## 2. Metodología

La presente investigación evaluativa es de tipo descriptivo, la cual permite identificar los rasgos más relevantes del desempeño de los profesores por medio de un cuestionario aplicado a ellos, además se aplicó otro cuestionario para recaudar la opinión de los alumnos acerca del desempeño de los docentes. La opinión del personal administrativo y las estadísticas de evaluaciones aplicadas a los alumnos egresados de la DCEA enmarcan la situación actual del desempeño docente; se realizaron entrevistas a los administrativos y a algunos profesores con el fin de enriquecer la información.

El análisis de la investigación se llevó a cabo por distintos instrumentos desarrollados de la siguiente forma:

1. Para conocer el desempeño docente se aplicó un cuestionario a 79 profesores de un total de 218 que están adscritos a la división. El cuestionario consta de 23 factores a investigar, aproximadamente 70 reactivos diseñados en escala de Likert de 5 anclajes: “muy en desacuerdo”, “en desacuerdo”, “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, las cuales miden parte de los factores de motivación e interacción en el aula y formas de evaluación de los profesores. Incluye además escala de frecuencia de 5 anclajes: “nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “frecuentemente” y “casi siempre o siempre” que miden los factores de modos de enseñanza, uso de material didáctico y parte de la motivación e interacción en el aula. Este cuestionario se muestra en el Apéndice 2.

### **Cuadro No. 1. Distribución del profesorado por división y departamentos al que pertenecen**

División de Ciencias Econ. y Advas.	9
Departamento de Contabilidad	131
Departamento de Administración	28
Departamento de Economía	50
<b>TOTAL</b>	<b>218</b>

Las variables y dimensiones estudiadas en el cuestionario de los profesores son:

(1) Caracterización general (edad, sexo, estado civil),

(2) Situación profesional (tipo de contratación, años de experiencia docente, antigüedad y nivel máximo de escolaridad, relación de escolaridad con las materias que imparte, actualización docente, grado que representa económicamente la docencia, proyectos de investigación actuales y concluidos, si tiene apoyo institucional, publicaciones realizadas e idiomas que habla, traduce o escribe).

(3) Desempeño docente (modos de enseñanza que utiliza en clases),

(4) Uso de material didáctico,

(5) Motivación e interacción en el grupo, (motivación de los alumnos y ambiente de la clase),

(6) Evaluación del aprendizaje, (tipos de exámenes que se aplican, así como aspectos que se toman en cuenta para la evaluación final).

2. Para hacer una valoración del desempeño docente integral se estudió la opinión de los alumnos acerca del desempeño docente. Para ello, se aplicó un cuestionario a una muestra de 169 alumnos que se encuentran inscritos en alguna carrera o maestría de la división, con error máximo aceptable del 5% y nivel deseado de confianza de 95% (Hernández Sampieri, 2000).

El cuestionario consta de 18 reactivos de tipo Likert con 4 anclajes: “deficiente”, “regular”, “bueno” y “excelente”. Este cuestionario se muestra en el Apéndice 3.

### **Cuadro No. 3 Distribución del alumnado considerado en la muestra**

---

Departamento de Contabilidad	100
Departamento de Administración	20
Departamento de Economía	49
Total	169

---

Para aplicar los cuestionarios de alumnos en el departamento de contabilidad (con mayor población estudiantil) se distribuyó por academias en el cuadro No. 4 de apéndices.

Las variables y dimensiones estudiadas en el cuestionario de los alumnos son:

- (1). Desempeño general del profesor en el curso
- (2). Información del plan de estudios
- (3). Correspondencia de las actividades con el contenido de la materia
- (4). Asistencia y puntualidad del profesor
- (5). Respeto y comunicación del profesor
- (6). Claridad del profesor al exponer los temas
- (7). Conocimientos del profesor
- (8). Oportunidad al entregar trabajos y tareas
- (9). Dedicación del profesor en labores de asesoría
- (10). Habilidad con que el profesor estimula la clase
- (11) Formas de evaluación

3. Se efectuaron entrevistas al personal administrativo. De la que se realizó al director de la DCEA se obtienen datos como su opinión del desempeño docente, perfil y formación de los profesores que ingresan a dar clases en los departamentos de la división, seguimiento de egresados y evaluación de alumnos egresados. Además se entrevistó al coordinador de titulación por la opción de exámenes de CENEVAL, mismo que facilitó una serie de estadísticas que muestran índices y grado que ocupa el desempeño académico a nivel nacional, así como las áreas que tienen bajo porcentaje o deficiencias en dos carreras que son contaduría pública y administración.

## **CAPÍTULO I EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Las funciones fundamentales de las Instituciones de Educación Superior (IES) son la docencia, investigación y extensión. Ellas son factores que deben colaborar en la formación del docente universitario para que el sistema de educación superior cumpla las expectativas que la sociedad espera de él, (con excepción de la extensión, ya que se ubica como una tarea institucional), la docencia e investigación están a cargo del cuerpo académico de la Universidad de Sonora.

La docencia es, tradicionalmente, la función que se atiende con mayor énfasis por la Universidad de Sonora en cuanto a la aplicación de recursos humanos y materiales; en cambio la investigación se ha relegado a actividades eventuales en las divisiones que conforman a la universidad. La docencia puede ser la que propicie y motive la investigación en los profesores y alumnos, convirtiéndose así en un proceso continuo para el mejoramiento del conocimiento y la calidad académica.

En nuestro país, el gobierno ha implementado por medio de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES), evaluaciones a las universidades por las que dependiendo de los resultados que obtienen son los recursos que se les otorgan, de tal forma que presionan para que las autoevaluaciones se realicen en tiempo y forma indicado, por lo que los resultados rebasan en ocasiones a la realidad.

Los objetivos fundamentales para evaluar el desempeño de los docentes de la DCEA de la UNISON se encuentran inmersos en el significado de la calidad de la educación superior; en el cómo y quiénes realizan las evaluaciones en forma institucional; en cual es la opinión de los autores en relación a la práctica y desempeño en el aula de los profesores, así como en las de las evaluaciones que realizan los alumnos.

### **1. La calidad en la educación superior**

La calidad en educación en el ámbito de educación superior ha sido objeto de grandes controversias debido a la complejidad y diversidad de las actividades académicas y a la dificultad del empleo de métodos adecuados. En forma general se considera que el prestigio de una universidad es la mejor evidencia de la calidad de la misma.

Otros factores como el número suficiente de profesores capacitados, abundancia de medios didácticos, estudiantes brillantes, sólidas instalaciones, fondos para investigación,

grandes bibliotecas, entre otras cosas son elementos para juzgar la calidad de una institución.

Astin (1990) considera que la calidad educativa se relaciona con la magnitud y orientación para el desarrollo personal e intelectual de los sujetos, como estudiantes, profesores e investigadores.

De la Orden (1992) sostiene que la calidad reside en tres dimensiones:

1. Coherencia del centro educativo y de sus programas con las necesidades y características del entorno.
2. Eficacia entre las actividades para el cumplimiento de fines y objetivos .
3. Eficacia entre los recursos invertidos, el esfuerzo desplegado, el tiempo empleado y el logro de los objetivos.

En cambio, Mattias Wessler (1997) sostiene que la calidad está constituida por los actores del proceso: profesores y estudiantes, personal administrativo, planes y programas de estudio, la misión y la identidad institucional, el ambiente social y la cultura científica y tecnológica; además las relaciones interinstitucionales, la política gubernamental y el mercado laboral. En resumen, describe las interacciones entre el sistema de educación superior y el contexto social, económico, tecnológico y cultural.

La diversidad de posiciones sobre la calidad educativa de las IES y su forma de medirla son un desafío para la evaluación y la investigación educativa. Cualquier proceso para evaluar la calidad considera los objetivos y los actores del sistema universitario, así como el contexto institucional como el sector social y productivo, por lo que la evaluación institucional puede concebirse en la coherencia de todos los factores que intervienen en el quehacer de las instituciones de educación superior.

## **2. La evaluación de las IES**

La evaluación institucional en México es efectuada por las propias instituciones (autoevaluación) o bien a través de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES) en los que participan grupos de “pares” los cuales son académicos de reconocido prestigio y amplia trayectoria en el ámbito universitario. La evaluación se realiza por programas académicos por área de conocimiento.

La evaluación del personal académico no se reduce a la preparación o formación disciplinaria, también a las destrezas necesarias para participar productivamente en la docencia, la investigación, el servicio y la preservación y difusión de la cultura; además la flexibilidad que tiene el docente para integrarse en trabajo colectivo, asumir valores, planes y programas de la institución y de comprometerse en un proceso de autosuperación para las tareas universitarias.

Aguilar (1991) dice “la toma de decisiones académicas, el tipo de compromiso laboral con la institución, las posibilidades de desarrollo académico, la producción académica, las trayectorias posibles a lo largo de la carrera académica, la práctica docente, los mecanismos de ingreso, promoción, los recursos y apoyos disponibles para el desarrollo de su trabajo y el salario que por él perciban ha contribuido a determinar las líneas de investigación de la evaluación de los profesores de las IES” (Pág.15).

Los modelos de calidad educativa que se han planteado en los últimos años pretenden incidir en la mejora permanente para la toma de decisiones académicas, administrativas y financieras; con base en estos modelos las IES han implantado estrategias para la mejora constante del profesorado, entre éstas se encuentran los programas de formación de los profesores tanto en el ámbito científico-técnico como en el pedagógico, el desarrollo y perfeccionamiento de instrumentos de evaluación y la realización de investigaciones encaminadas a analizar los procesos y resultados de las actividades académicas.

Los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES) evalúan a las universidades por medio de autoevaluaciones periódicas de los programas vigentes. Las evaluaciones se realizan a:

a) Factor humano, que analiza a la administración de la unidad, organizaciones, personal académico, ingresos, conformación de la plantilla, alumnado, acreditados, permanencia y perfil de egreso.

b) Programas de estudio, que incluye la estructura del programa, duración del plan, total de créditos, actitudes, habilidades, tronco común o eje vertical, elementos del plan de estudios, actividades complementarias, asignación de créditos, seriación, asignaturas optativas y revalidación.

c) Infraestructura física, que analiza la planta física y el financiamiento.

- d) Normatividad, que incluye a todas las leyes y reglamentos.
- e) Infraestructura orgánica, la cual considera a las dependencias de la universidad.
- e) Resultados, que indaga a los egresados y titulados (obtención de título o grado).

Las autoevaluaciones se realizan por comisiones especialmente nombradas por los consejos académicos de las distintas divisiones de la Universidad de Sonora. En ellas se describen la situación actual, la situación deseada y observaciones ó recomendaciones de los conceptos que engloban a cada factor antes mencionado. En el Anexo 1 se encuentran los formatos con los que se realizan las autoevaluaciones.

### 3. Práctica y desempeño docente

El profesor constituye la principal fuente de estudio y reflexión como influencia en el aprendizaje del alumno, por lo que los objetivos a investigar son: a) determinar el tipo de conductas que debe asumir un profesor para ser eficaz; b) evaluar si un profesor es eficaz y en qué grado y ; c) determinar qué características debe tender a potenciar un profesor eficaz en sus alumnos (Pérez Juste y García Ramos, 1995).

Diversos autores han realizado investigaciones sobre los indicadores del desempeño docente, entre los parámetros que se han utilizado para evaluar la eficacia docente se encuentran los relacionados con las competencias genéricas del profesor que incluyen destrezas de comunicación, conocimientos básicos, destrezas técnicas, administrativas e interpersonales (Oliva 1972 y Henson 1980), a continuación se muestra un esquema de la opinión de estos dos autores:

Peter E. Oliva	K. Henson
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Está bien preparado en su asignatura</li> <li>• Tiene una amplia educación general</li> <li>• Comprende el papel de la escuela en la sociedad</li> <li>• Mantiene un concepto adecuado de sí mismo</li> <li>• Pone de manifiesto técnicas efectivas de instrucción</li> <li>• Gobierno eficaz de la clase</li> <li>• Posee características personales que conducen al éxito de la clase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se interesa por los alumnos como individuos</li> <li>• Tiene paciencia y está dispuesto a repetir lo que dice</li> <li>• Muestra sentido de equidad</li> <li>• Termina las explicaciones de las cosas</li> <li>• Tiene sentido del humor</li> <li>• Tiene una mentalidad abierta</li> <li>• No se siente superior, se conduce informalmente</li> <li>• Conoce su materia</li> <li>• Se interesa por su materia</li> <li>• Tiene aspecto pulcro</li> </ul>

Dwight Allen y Kevin Ryan (citados por Fresán y Vera, 2000), utilizan varios indicadores menos comunes para la evaluación del profesor:

- Variación de estímulos
- Capacidad de inducción
- Fluidez en el planteamiento de preguntas
- Realización de preguntas de prueba
- Realización de preguntas de alto rango de dificultad
- Realización de preguntas divergentes
- Reconocimiento del comportamiento atengo
- Capacidad de conclusión
- Capacidad de silencio y recursos no-verbales
- Capacidad de reforzar la participación de los alumnos
- Ilustración y utilización de ejemplos
- Explicación magistral
- Repetición planificada
- Comunicación completa

A partir de las competencias genéricas e identificadores para la evaluación del profesor se definen preguntas que conforman los cuestionarios de evaluación docente.

De esta manera, se inició el desarrollo de cuestionarios de opinión que se emplean en estudios de carácter institucional, pero que se utilizan a nivel nacional en varios países. En 1975, el State Board of Education de Estados Unidos (Oliva y Henson, 1980) llevó a cabo un proceso que implicó la participación de numerosos profesores del Estado de Florida en el cual, después de efectuar una revisión minuciosa de todas las investigaciones realizadas sobre el tema, identificó varios grupos de destrezas que debe poseer un profesor y que necesariamente deben ser consideradas en la evaluación de su desempeño:

Destrezas de comunicación a ser consideradas en la evaluación del desempeño docente

- Habilidad de comunicar oralmente información sobre un tópico dado de forma coherente y lógica.
- Habilidad para escribir con estilo lógico, fácil y comprensible, con corrección gramatical y estructura de frase apropiada.
- Habilidad para comprender e interpretar un mensaje después de escucharlo.
- Habilidad para leer, comprender e interpretar materiales profesionales.
- Conocimiento de las pautas de desarrollo físico y social de los estudiantes.

Destrezas interpersonales

- Destreza para aconsejar a los estudiantes, tanto individual como colectivamente.



- Respeto por la dignidad y el valor de otros grupos étnicos, culturales, lingüísticos y económicos.
- Destrezas de enseñanza y sociales que ayuden a los estudiantes a desarrollar un autoconcepto positivo.
- Destrezas de enseñanza y sociales que ayuden a los estudiantes a interactuar constructivamente con sus semejantes.

Destrezas didácticas que ayuden a los estudiantes a desarrollar sus propios valores, actitudes y creencias.

Destrezas de índole técnica:

- Capacidad para el diagnóstico de conocimientos y/o destrezas necesarias para lograr los objetivos de enseñanza usando tests de diagnóstico, observaciones directas y expedientes de los estudiantes.
- Capacidad para identificar objetivos a largo plazo para una materia dada.
- Capacidad para construir y ordenar secuencialmente objetivos relacionados entre sí a corto plazo para una materia dada.
- Capacidad para seleccionar, adaptar y elaborar materiales de enseñanza para un conjunto de objetivos de instrucción y necesidades de aprendizaje de los alumnos.
- Capacidad para entablar relación con los estudiantes en la clase, utilizando recursos motivacionales verbales o visuales.
- Capacidad para diseñar exámenes para medir el rendimiento de los alumnos, de acuerdo con criterios basados en los objetivos.

Capacidad para identificar causas de mal comportamiento en el aula y para emplear una(s) técnica(s) para corregirlas.

García Ramos (1998) estructuró dimensiones y preguntas agrupándolas en factores para medir la competencia docente dentro del esquema de evaluación de desempeño docente:

Competencia docente:

1. Dominio de los contenidos de la materia que enseña.
2. Buena preparación previa de las clases o sesiones.
3. Orden en la exposición de los temas.

4. Seguimiento de una secuencia lógica en el orden del temario.
5. Vinculación de los nuevos conocimientos con lo visto anteriormente.
6. Elaboración de síntesis o resúmenes de lo revisado y de lo que se va a explicar.
7. Verificación del nivel de comprensión alcanzado por los alumnos al término de las sesiones.
8. Claridad expositiva.
9. Uso de medios variados de apoyo al aprendizaje.

Idoneidad y objetividad de la evaluación:

1. Conocimiento de los criterios de evaluación por parte de los alumnos.
2. Equidad en las evaluaciones.
3. Uso de diferentes instrumentos de evaluación según los objetivos a evaluar.
4. Oportunidad en la entrega de resultados de las evaluaciones.
5. Retroalimentación a los alumnos sobre los problemas detectados en la evaluación.

Atención y dedicación hacia el alumno:

1. Cumplimiento del horario de clase y de asesorías establecido.
2. Motivación para asistir a asesorías y aclarar dudas.
3. Respeto a los juicios y opiniones de los demás.
4. Dedicación del tiempo que sea necesario fuera de clase.
5. Atención individual a los alumnos que solicitan.
6. Trato respetuoso a todos los estudiantes.

Planificación y programación del profesor:

1. Entrega oportuna del programa de la materia, del cronograma, de los criterios de evaluación y del significado de la calificación.
2. Distribución del tiempo y de las actividades para cumplir todos los objetivos del curso o unidad de enseñanza aprendizaje.

Grado de participación del alumno en clase, fomentado o aceptado por el profesor:

1. Participación de los alumnos en la elaboración y exposición de los temas.
2. Motivación de los alumnos para preguntar y participar en clase.
3. Impulso al trabajo en grupo.
4. Fomento del diálogo, reflexión y debate sobre los temas tratados.

De la misma forma, Tejedor, Castro y García (1988) también encuentran varios factores que denotan una relación clara con la competencia docente muy similares a las de García Ramos:

Factor I. Dominio de la asignatura:

1. Explica con claridad.
2. Sus clases están bien preparadas.
3. Parece dominar la asignatura.
4. Parece estar seguro de sí mismo.
5. Responde con exactitud a las preguntas.
6. Deja claras las cosas importantes.
7. Tiene un estilo interesante.
8. Se preocupa porque se comprendan las cosas.
9. Es un buen profesor.
10. Me sentí satisfecho asistiendo a clases.
11. Su programa cubre los aspectos importantes.

Factor II. Motivación y participación:

1. Fomenta la crítica de sus ideas.
2. Dialoga con sus alumnos sobre la clase.
3. Promueve la discusión en clase.
4. Consigue que sus alumnos participen.
5. Tiene en cuenta la opinión de sus alumnos.
6. Se interesa por sus alumnos.
7. Consigue que sus alumnos estén motivados.

Factor III. Idoneidad de la Evaluación:

1. Calificaciones ajustadas a conocimientos .
2. El examen está pensado para verificar la comprensión del programa.
3. Sus exámenes se ajustan a lo enseñado.
4. El alumno puede comentar el examen.

Factor IV. Asiduidad y Organización:

1. Asiste a clase normalmente.
2. Cumple adecuadamente sus horarios.

3. Está accesible fuera de las horas de clase.
4. Desarrollo de todo el programa.
5. Da a conocer el programa de la asignatura.

Factor V. Utilización de recursos de enseñanza aprendizaje:

1. Son suficientes los recursos tecnológicos utilizados por el profesor en clase.
2. Se realizan suficientes prácticas de campo .
3. Adecuadas actividades complementarias .
4. Utiliza material didáctico.
5. Se realizan suficientes prácticas de laboratorio.

En la actualidad la docencia universitaria no sólo comprende la impartición de cursos de asignaturas, sino un conjunto de actividades asociadas como la tutoría y asesoría a los alumnos, así como la preparación de diversos materiales para el apoyo de las actividades formativas. De ahí que la evaluación del desempeño docente sea un campo de estudio complejo. La opinión de los alumnos como principales beneficiarios del ejercicio de la función docente es central en este proceso por lo que se definen los indicadores adecuados a ellos.

#### **4. Opinión de los alumnos**

La oposición de muchos profesores a la evaluación de su desempeño por parte de los alumnos, se sustenta en la idea de que las percepciones de éstos son totalmente subjetivas y dependen, en gran parte, de la calidad de los propios estudiantes. Además, se señalan como variables determinantes el número de alumnos por grupo, el tipo de disciplina o de asignatura, el periodo en que se lleva a cabo (al principio, en medio o al final del plan de estudios), el momento de la evaluación, las condiciones de aplicación, el género del profesor y de los alumnos, el estilo de enseñanza, el entusiasmo y la personalidad y benevolencia del profesor (Centra, 1989).

Es importante señalar que aún cuando las encuestas a los estudiantes constituyen un recurso cuya objetividad es discutible, ya que los alumnos pueden dejarse llevar por simpatía o el conjunto de variables que menciona Centra y que pueden alterar en cierta

forma los resultados de la evaluación de los profesores, la aplicación de encuestas en periodos sucesivos con grupos distintos permite visualizar el desempeño del profesor en forma bastante objetiva.

La opinión de los alumnos a pesar de las críticas y problemas que genera entre los docentes, constituye a juicio de diversos autores (Tejedor y Montero, 1990; Aguilar Sahagún, 1991; Llarena, 1991; Pérez Juste y García Ramos, 1995) el mecanismo más adecuado para evaluar la práctica docente, por lo que desglosan las variables susceptibles de ser evaluadas a través de encuestas por los alumnos:

#### Competencia Docente:

- Dominio de los contenidos de la materia que enseña.
- Buena preparación previa de las clases o sesiones.
- Orden en la exposición de los temas.
- Seguimiento de una secuencia lógica en el orden del temario.
- Vinculación de los nuevos conocimientos con lo visto anteriormente.
- Elaboración de síntesis o resúmenes de lo revisado y de lo que se va a explicar.
- Verificación del nivel de comprensión alcanzado por los alumnos al término de las sesiones.
- Claridad expositiva.
- Uso de medios variados de apoyo al aprendizaje.

#### Atención y dedicación hacia el alumno:

- Cumplimiento del horario de clase y de tutorías establecido.
- Motivación para asistir a asesorías y resolver dudas.
- Respeto a los juicios y opiniones de los demás.
- Dedicación del tiempo que sea necesario fuera de clase.
- Atención individual a los alumnos que la soliciten.
- Trato respetuoso a los estudiantes.

#### Grado de Participación del alumno en clase, fomentado o aceptado por el profesor:

- Participación de los alumnos en la elaboración y exposición de los temas.

- Motivación a los alumnos para preguntar y participar en clase.
- Impulso al trabajo en grupo.
- Fomento del diálogo, reflexión y debate sobre los temas tratados.

Calidad de la evaluación realizada por el profesor:

- Conocimiento de los criterios de evaluación por parte de los alumnos.
- Equidad en las evaluaciones.
- Uso de diferentes instrumentos de evaluación según los objetivos a evaluar.
- Oportunidad en la entrega de resultados de las evaluaciones.
- Retroalimentación a los alumnos sobre los problemas detectados en la evaluación.

Planificación-programación del profesor:

- Entrega oportuna del programa de la materia, del cronograma, de los criterios de evaluación y del significado final de la calificación.
- Distribución del tiempo y de las actividades para cumplir todos los objetivos del curso o unidad de enseñanza aprendizaje.

Logro de objetivos y metas de las unidades de enseñanza aprendizaje:

- Percepción de los estudiantes respecto al logro de los objetivos.
- Percepción sobre la importancia de lo aprendido en la unidad de enseñanza aprendizaje.

Asiduidad y puntualidad:

- Porcentaje de asistencia del profesor.
- Porcentaje de sesiones iniciadas puntualmente.
- Porcentaje de sesiones terminadas puntualmente.

Las variables de competencia docente, atención y dedicación hacia el alumno, el grado de participación del alumno en clase fomentado por el profesor, la calidad de la evaluación realizada por el profesor y la planificación-programación del profesor pueden ser evaluadas en forma adecuada por los alumnos. Para evaluar el logro de objetivos y metas de las unidades de enseñanza aprendizaje se requiere más que la opinión de los alumnos, ya que es necesario recurrir a otros mecanismos para comprobar si la institución cumple con las expectativas de la sociedad.

Entre las alternativas más usadas para evaluar el logro de los objetivos generales del plan de estudios y los perfiles de licenciaturas se tienen los estudios denominados seguimiento de egresados, los cuales permiten conocer la aceptación de los mismos en el mercado de trabajo.

En conclusión, parte de los logros que una universidad pretende alcanzar como la calidad y el prestigio institucional son fundamentales, algunos autores se basan en los sujetos como los estudiantes, profesores e investigadores; en el entorno como los planes y programas de estudio y en los actores que incluyen al personal administrativo, la misión, la identidad institucional y las relaciones interinstitucionales. Por ello se resume la calidad en las interacciones entre el sistema institucional y el contexto social, económico, tecnológico y cultural del conjunto de opiniones concibiéndose el concepto calidad en educación superior en forma integral.

Una forma de conocer la calidad en educación superior es a través de la evaluación que se realiza en forma anual a todas las universidades públicas para la decisión de reparto de recursos federales en relación a la superación institucional constante. La Universidad de Sonora es evaluada en forma institucional por los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES), dicha evaluación se realiza por programas académicos de cada área de conocimiento. Otra forma son los exámenes de CENEVAL (Centro Nacional de Evaluación de Licenciaturas), organismo que se encarga de evaluar en la DCEA a los contadores públicos y administradores, en el siguiente capítulo se explican los resultados de dichas evaluaciones.

Los actores que intervienen en forma directa en la calidad educativa son los profesores y estudiantes; la práctica y quehacer docente constituyen un amplio campo de investigación en el cual los autores como Oliva y Henson (1980), García Ramos (1988), Tejedor, Castro y García (1988) y Centra (1980), coinciden en los aspectos que requieren conjugarse para su evaluación.

Los parámetros que se han utilizado para la evaluación del desempeño de los docentes, se relacionan con las competencias genéricas del profesor, como las destrezas de comunicación, los conocimientos básicos, destrezas técnicas, administrativas e interpersonales.

La competencia docente abarca también la atención y dedicación del profesor hacia el alumno, la planificación y programación del profesor y el grado de participación del alumno en clase fomentado por el profesor. Además se incluyen los conceptos de dominio de la asignatura, la motivación y participación en clase, lo objetivo de las evaluaciones, la asistencia y puntualidad a clases y la utilización de recursos de enseñanza aprendizaje.

La visión integral del desempeño docente incluye en forma imperativa a la opinión de los alumnos por medio de evaluaciones constantes. La oposición generalizada de muchos profesores a la evaluación por parte de sus alumnos se sustenta en que se basan en la personalidad del profesor, ya que toman como base aspectos como simpatía, calificaciones de evaluaciones, si es estricto o inflexible en su práctica diaria, por lo que se argumenta poca objetividad en las evaluaciones.

Las variables que son evaluadas a través de encuestas de alumnos son competencia docente, atención y dedicación del profesor hacia el alumno, el grado de participación que fomenta el profesor en clase, la calidad de la evaluación realizada por el profesor, planificación y programación del curso, la motivación y entusiasmo que se genera dentro del aula y la puntualidad y asistencia que muestra en el transcurso del programa.

La evaluación del desempeño docente de la División de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad de Sonora gira alrededor de la calidad institucional en relación a los agentes principales que tienen como fin la educación; los alumnos y los profesores.



## **CAPÍTULO II PRÁCTICA DOCENTE**

El profesor como eje motor de la educación se involucra en una serie de actividades que reflejan que sea el constructor y a la vez que desarrolle un producto alrededor de su práctica docente.

Dentro del aula se dan una serie de interacciones cuyo objetivo es sacar adelante un conjunto de asignaturas con gran cantidad de contenidos, los profesores tienen que tratar con los alumnos en forma individual más que en conjunto en la mayoría de las veces, aunado a ello se requiere considerar la gran cantidad de alumnos por grupo que maneja la Universidad de Sonora hace más ardua su labor como docente.

Las actitudes para educar el pensamiento se enfocan en el uso de mejores métodos de investigación y de enseñanza, Dewey (1989) los clasifica en tres: mente abierta, entusiasmo y responsabilidad.

Estas actitudes son cualidades personales para actuar reflexivamente como docentes, ya que en la medida que se adopten a la práctica cotidiana se tendrán resultados que arrojen habilidades de pensamiento positivo para los alumnos.

Este capítulo constituye la parte gruesa de la tesis, se desglosa el cuestionario aplicado a los profesores de la DCEA, en el cual se encuentran analizados los factores que los autores como Oliva y Henson (1980), García Ramos (1988), Tejedor, Castro y García (1988) y Centra (1980), sugieren como fundamentales para el estudio de: 1) la práctica docente en relación al desempeño y motivación en el grupo, 2) uso de material didáctico, y 3) la evaluación en el aula.

### **A. Opinión de los profesores del desempeño docente y motivación en el grupo**

La motivación es una fuerza oculta dentro de nosotros que nos impulsa a comportarnos de un modo particular. Algunas veces la fuerza es sólo instintiva, en otras surge de una decisión racional; más comúnmente, la fuerza es una mezcla de ambos procesos. Fortalecer la motivación del alumno es un aspecto obvio del papel del liderazgo del maestro.

El enriquecimiento de la práctica docente implica que el maestro e instructor tengan una clara responsabilidad para diseñar modelos de aprendizaje, de tal manera que los alumnos

tengan la oportunidad de experimentar un sentido de aprovechamiento propio, reconocimiento, responsabilidad, autonomía y crecimiento. La apatía y el esfuerzo mínimo son las características del trabajo de aprendizaje que ofrece muy poca satisfacción. Si el maestro tiene una supervisión más de cerca, es probable que haya un mejoramiento temporal, el trabajo enriquecido puede servir para producir un incremento de satisfacción, motivación y productividad en el aprendizaje.

Para analizar la opinión de los profesores acerca de la competencia docente y motivación se dividen por factores, los cuales describen los modos o estilos de enseñanza que utiliza el profesor, la motivación e interacción dentro del aula, el ambiente que se propicia y la relación afectiva que tiene con los alumnos.

Oliva y Henson (1980) proporcionan un listado de destrezas que preferentemente caracterizan al docente en que se encuentran las: de comunicación, la cual se refleja en la habilidad de comunicar oralmente, en forma escrita, coherente y lógica la información pertinente a los alumnos; las destrezas interpersonales abarcan desde la forma de aconsejar constructivamente a los alumnos hasta el respeto por los grupos étnicos, culturales y económicos; las destrezas técnicas las orientan para que el profesor logre objetivos a corto y largo plazo en la instrucción de sus alumnos, los cuales incluyen a la motivación, la selección de materiales didácticos, el diseño de exámenes para medir el rendimiento y la forma idónea de controlar un grupo.

Tejedor, Castro y García (1988) clasificaron las destrezas en factores que expresan una clara relación con la competencia docente, mismos que se denominan dominio de la asignatura, motivación y participación del profesor; en el siguiente desglose se concentra la opinión de los profesores de la DCEA respecto a las competencias, destrezas o factores que influyen en la práctica docente:

## **Factor I. Modos de enseñanza que utiliza el profesor**

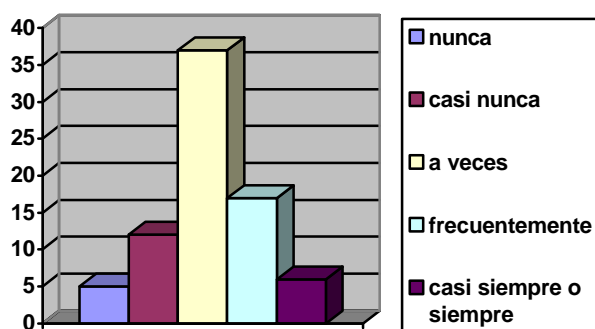
### **1. Exposición de los alumnos**

Las formas de enseñanza que emplea el profesor y el grado de aceptación que tiene entre el alumnado, reflejan el grado de motivación que prevalece en el salón de clases. Planear que los alumnos expongan algún tema significa que se enfrentarán a un grupo donde el convencimiento de la exposición es su objetivo principal.

Los alumnos universitarios en forma general exponen temas acerca de la realidad de las empresas, del marco económico, contable y fiscal por mencionar algunos. Está bajo responsabilidad del profesor no abusar de exposiciones por parte de los alumnos ya que se puede malinterpretar con la comodidad de no preparar clases dicho profesor.

De los cuestionarios aplicados a los profesores el 6.3% contestó que nunca pone a los alumnos a exponer, el 15.2% casi nunca, el 46.8% a veces, el 21.5% en forma frecuente, el 7.6% casi siempre o siempre. Estos índices muestran que la mayoría de los profesores utiliza exposición por parte de los alumnos a veces o en forma frecuente, por lo que no es una práctica de todos los días.

**Gráfica No. 1 Exposición de alumnos desde la perspectiva del profesor**



## 2. Trabajo en equipos

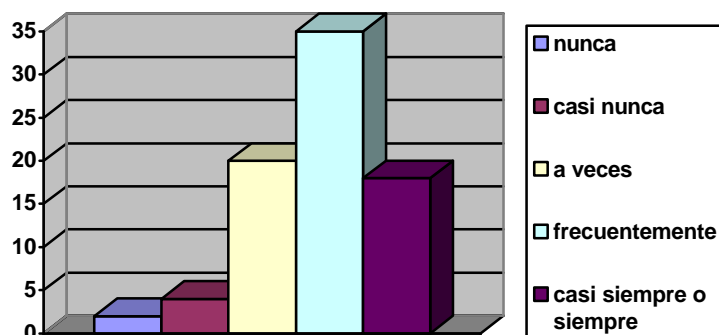
El trabajo en equipo es en la actualidad la forma en que trabajan las empresas, por lo que un alumno requiere integrarse a pequeños grupos para alcanzar objetivos que motiven su aprendizaje. El proceso de adaptación al trabajo en equipo es lento, sobre todo cuando los alumnos cometen errores al practicar esta técnica; el más frecuente es que se dividen las acciones, temas o subtemas, investigan en forma separada y se dan comisiones sin sentido como: el integrante que teclea el trabajo, el que hace rotafolio o presentación (sin enterarse de nada) o el que trae carro para repartir compañeros.

El trabajo en equipo es una forma de involucrar a todos los alumnos para motivar las acciones a seguir, es una forma de simular situaciones reales de la disciplina de su formación.

Los resultados de los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 2.5% nunca motiva a sus alumnos a trabajar en equipo, el 5.1% casi nunca, el 25.3% a veces, el 44.3% frecuentemente y el 22.8% casi siempre o siempre. La gráfica muestra que los

mayores índices se encuentran en el trabajo en equipo, aunque también indica que más del 30% nunca, casi nunca y a veces lo realiza, por lo que se visualiza un factor de atención en el desempeño de los profesores.

**Gráfica No. 2 Trabajo en equipos**

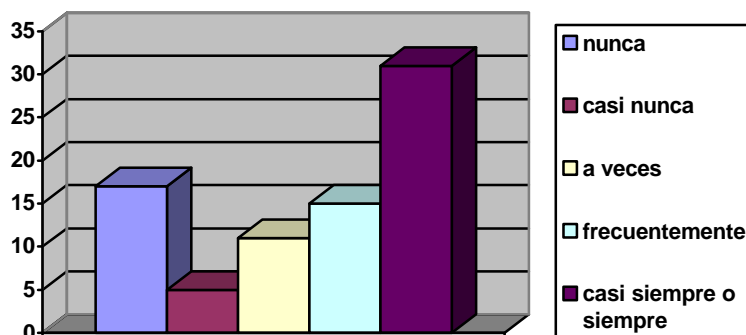


### 3. Uso de laboratorio

Laboratorio es un lugar donde se comprueban teorías y se promueve la investigación. En la DCEA existen espacios físicos destinados como laboratorios de cómputo, contables, administrativos y economistas. El laboratorio lo puede promover el profesor dentro del aula, una forma es fomentar talleres para la actualización de códigos o reglamentos que cambian anualmente como las reformas fiscales.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 21.5% nunca utiliza el laboratorio, el 6.3% casi nunca, el 13.9% a veces, el 19% frecuentemente y el 39.2% casi siempre o siempre. La gráfica refleja que más del 60% de los profesores utilizan laboratorios, pero aquí hay un índice en el que hay que poner atención para aprovechar más este recurso de enseñanza.

**Gráfica No. 3 Uso de laboratorio**

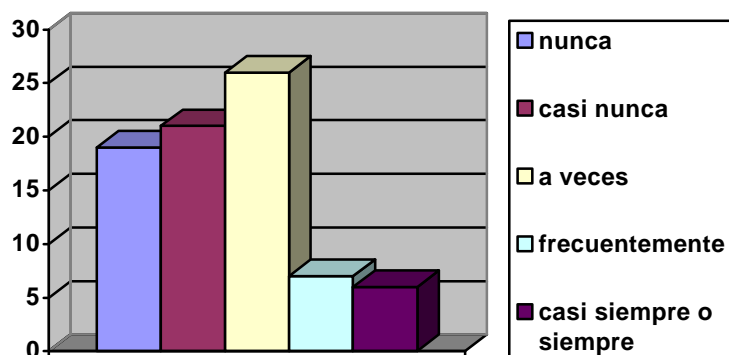


#### 4. Invitación a conferencistas

Una forma de vincular a los alumnos con las empresas es ofrecer conferencias que permitan visualizar un panorama general del campo al que se enfrentarán en el futuro. Normalmente se organizan conferencias en festejos por aniversario de los departamentos por lo que es demasiado eventual esta práctica. Son pocos los profesores que invitan a personas especializadas al salón de clases a compartir experiencias con los alumnos.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 24.1% nunca invita a conferencistas, el 26.6% casi nunca, el 32.9% a veces, el 8.9% frecuentemente y el 7.6% casi siempre o siempre. La gráfica despliega la poca disposición de los profesores a compartir o ampliar experiencias con sus alumnos ya que el renglón a veces, casi nunca y nunca son los predominantes. Aquí se identifica un punto de motivación que puede explotarse en beneficio del grupo.

**Gráfica No. 4 Invitación a conferencistas**



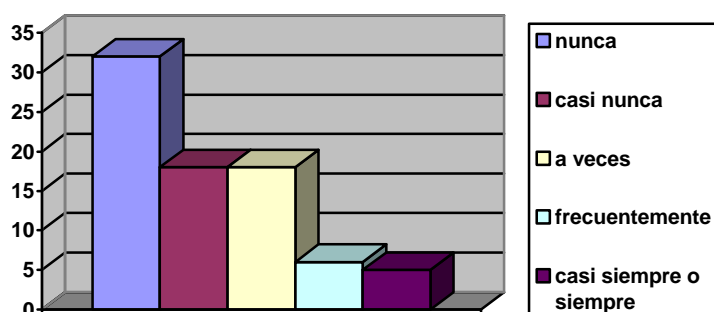
#### 5. Visitas a empresas

Al igual que la invitación a conferencias de personas especializadas la visita a las empresas motiva a los alumnos ya que observan el campo donde desarrollarán sus conocimientos o la forma en que pueden innovar o emprender un negocio por su cuenta.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 40.5% nunca realiza visitas a las empresas, el 22.8% casi nunca, el 22.8 a veces, el 7.6% frecuentemente y el 6.3% casi siempre o siempre. La gráfica despliega los mayores índices de nunca, casi nunca y a veces por lo que se deduce la poca o casi nula intención de llevar a los alumnos a visitas a las empresas.

Algunos argumentos que los profesores mencionaron son que los grupos son muy grandes, que tienen muchos grupos, que el proceso para conseguir camión de la universidad está muy burocratizado y que las empresas de la región no se prestan para ese tipo de actividad. Las excusas son aceptables ya que es lo que sucede con los grupos de la DCEA, pero a pesar de eso, hay profesores que logran salvar todo tipo de retos y realizan visitas a las empresas, incluso a ciudades vecinas o del país. Éste punto también es considerado como un foco de atención para explotar como motivación para los alumnos.

**Gráfica No. 5 Visitas a empresas**



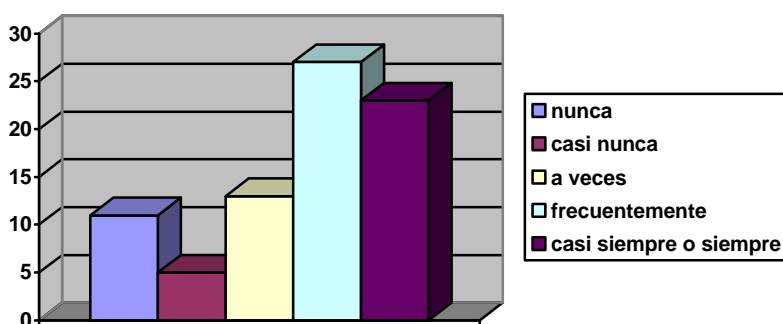
## Factor II. Motivación e interacción en el aula por parte del profesor

### 1. Lluvia o torbellino de ideas

Esta estrategia se basa en el supuesto de que un grupo de personas puede producir más ideas que un individuo que trabaja solo. Consiste en crear una situación para resolver problemas, en la que los participantes aportan ideas, de esa forma el grupo alienta y sugiere lo necesario para analizar, sintetizar y evaluar la solución.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 13.9% nunca, el 6.3% casi nunca, el 16.5% a veces, el 34.2% frecuentemente y el 20.1% casi siempre o siempre utilizan esta estrategia para motivar a los alumnos a participar en clases.

**Gráfica No 6 Lluvia o torbellino de ideas**



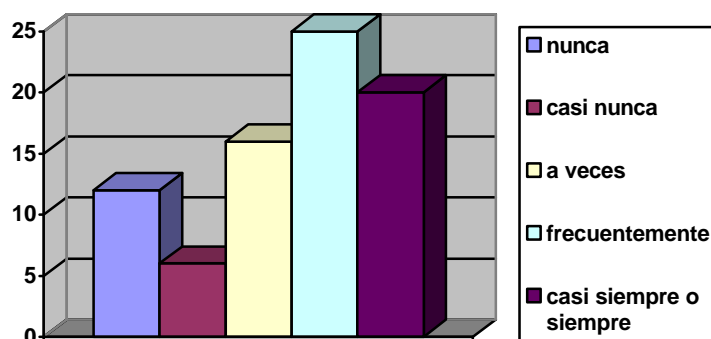
## 2. Dinámicas de grupo

Es una técnica utilizada con el fin de comprobar que las habilidades cognitivas han sido adquiridas, aunque sólo es posible simular la experiencia por medio de un sociodrama, obra de teatro o juego, en donde los alumnos toman los papeles correspondientes al problema a solucionar. Se utiliza en forma general para simular el comportamiento de las estrategias o toma de decisiones en los negocios.

Solem (citado por El conjunto pedagógico moderno, 1982), ha señalado que esta técnica coloca al problema en una situación parecida a la vida real, incluye problemas con los procesos a seguir y trata problemas que implican a los participantes.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 15.2% nunca utiliza esta técnica, el 7.6 casi nunca, el 20.3 a veces, el 31.6% frecuentemente y el 25.3 casi siempre o siempre.

**Gráfica No. 7 Dinámicas de grupo**

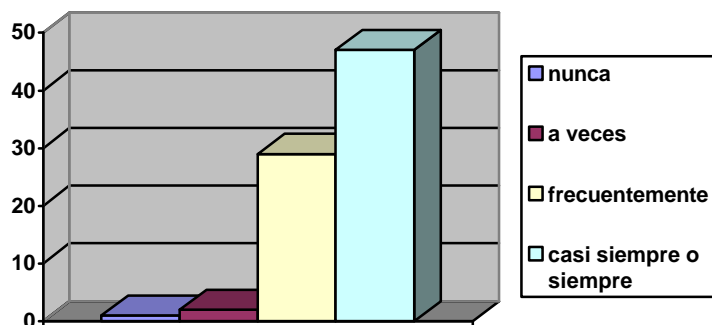


## 3. Participación del alumno en clases

Es el momento en que el profesor motiva al alumno a formar parte de la clase, propicia de esta forma la libertad de expresión de habilidades intelectuales y sociales del alumnado. En cierta forma se genera un estado de apertura y se desarrollan discusiones importantes que se encausan al conocimiento.

Los resultados obtenidos de los cuestionarios de los profesores muestran que el 1.3% nunca permite la participación de los alumnos en clases, el 2.5% a veces, el 36.7% en forma frecuente y el 59.5% casi siempre o siempre. Esto indica que los profesores de la DCEA motivan a que el alumno participe en forma activa en el salón de clases.

**Gráfica No. 8 Participación del alumno en clases**



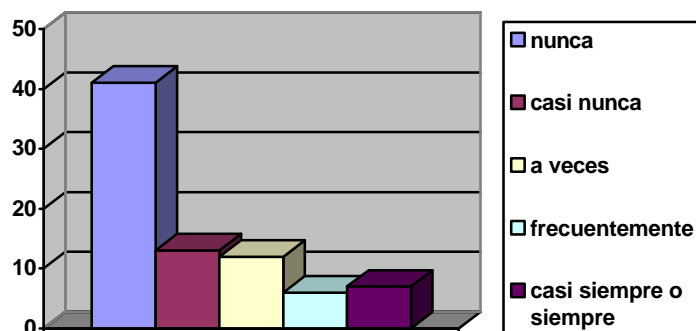
#### 4. Actividades fuera del salón de clase

Corresponden éstas a todas las actividades que un profesor organiza para complementar los objetivos de la asignatura a su cargo, como viajes de estudio, visitas a empresas, oficinas gubernamentales entre otros.

La causa aparente de que no se utilice esta forma de motivación es que los profesores cuentan con actividades disciplinarias además de las docentes y en forma general argumentan falta de tiempo para ellas.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 51.9% nunca realiza actividades fuera del salón de clases, el 16.5% casi nunca, el 15.2% a veces, el 7.6% en forma frecuente y el 8.9 casi siempre o siempre lo hace.

**Gráfico No. 9 Actividades fuera del salón de clase**



### Factor III. Ambiente que propicia el docente en la clase

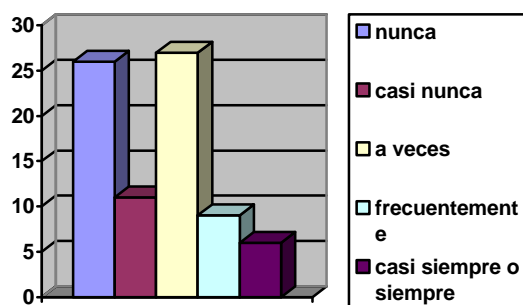
#### 1. Autoridad en el aula



El ambiente que se muestra en clase es importante para que el proceso enseñanza y aprendizaje se dé en forma amena. El profesor en forma tiene la autoridad y la libertad de ejercerla y ésta depende de la forma en que los alumnos se conducen; si hay alumnos indisciplinados ejercerá más control que con grupos relativamente disciplinados.

En los cuestionarios aplicados a los profesores, para conocer la interacción en el aula se les preguntó en que promedio ejercían la autoridad para conocer el ambiente del aula y el 32.9% contestó que nunca, el 13.9 casi nunca, 34.2% a veces, 11.4% frecuentemente y el 7.6% casi siempre o siempre. Estas cifras indican que los profesores no son autoritarios la mayoría de las veces dentro del aula, es probable que se deba al hecho de que los alumnos son universitarios y que en la mayoría de los casos la autoridad se ejerza a los alumnos de los primeros semestres hasta que toman el ritmo disciplinario a seguir.

**Gráfico No. 10 Autoridad en el aula**



## 2. Ambiente dentro del aula

La atmósfera dentro del aula determina en forma frecuente buenos resultados, si hay confianza, amistad y respeto entre todos se evita que el profesor ejerza demasiada autoridad y así afecta la parte motivacional, percibiéndose en el aula un ambiente poco propicio para trabajar confortablemente.

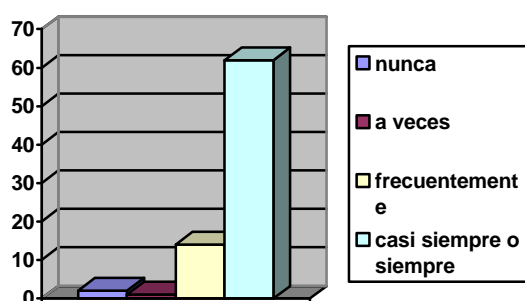
Los resultados que los cuestionarios para profesores arrojaron fue que el 2.5% nunca siente un ambiente de confianza, amistad y respeto en su aula, el 1.3% a veces, el 17.7% frecuentemente, el 78.5% casi siempre o siempre. Esto indica que en la mayoría de las aulas hay un ambiente propicio para trabajar.

Otro aspecto relevante es que si el profesor permite que se digan bromas dentro del salón de clases. Es conveniente que en los primeros días de clases el profesor especifique

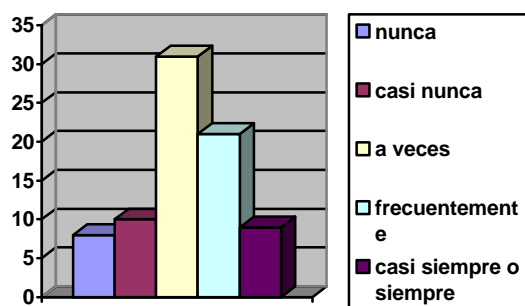
las reglas a seguir, si se van a decir bromas que no afecten a terceras personas o sin pasarse con bromas pesadas. Al respecto contestaron los cuestionarios de profesores que el 10.1% nunca permite bromas en el salón de clases, el 12.7% casi nunca, 39.2% a veces, 26.6% frecuentemente y el 11.4% casi siempre o siempre.

En relación a las bromas dentro del aula se muestra que hay un gran porcentaje de profesores que las permiten, esto propicia un ambiente de relajamiento, sin olvidar el respeto y confianza a los integrantes del grupo.

**Gráfica No. 11 Ambiente dentro del aula**



**Gráfica No. 12 Bromas en el aula**

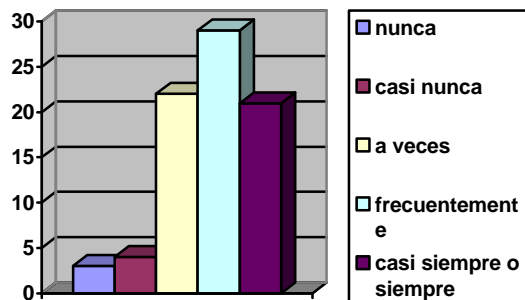


### 3. Toma de decisiones por parte de los alumnos

En forma frecuente dentro del aula hay toma de decisiones que depende de la tolerancia que el profesor muestre los alumnos participan en ellas. El establecimiento de fechas de exámenes, entrega de trabajos, horarios de entrada, salidas o visitas fuera son ejemplos de este tipo. El profesor puede tomar la postura de no ceder muchas peticiones de los alumnos por temor a perder el control o autoridad dentro del grupo o en caso contrario puede ser él un mediador que actúe en forma democrática sin interferir mucho con su opinión y aún así trabajar con autoridad y control.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 3.8% nunca deja que los alumnos tomen decisiones, el 5.1% casi nunca, el 27.8 a veces, el 36.7 frecuentemente y el 26.6% casi siempre o siempre. Estas cifras muestran que la mayoría de los profesores toma en cuenta la opinión de los alumnos para decidir todos los aspectos relevantes en su asignatura, motivando con ello a un ambiente democrático y justo.

**Gráfica No. 13 Toma de decisiones por parte de los alumnos**



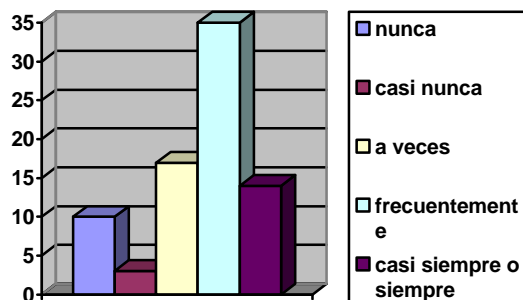
#### 4. Competencia entre alumnos

Generar la competencia por ser los mejores alumnos dentro del aula, escuela o asignatura es una forma de motivación que propicia que se preocupen para desarrollar análisis, investigación y resultados de una materia.

En la DCEA los profesores aplican periódicamente *rallys* o maratones por carrera y asignatura, dichas actividades movilizan a gran cantidad de alumnos en busca del conocimiento, como ejemplos hay maratón fiscal y administrativo; otra forma es participar en competencias a nivel nacional en las cuales se enfrentan con las mejores universidades particulares y públicas del país, donde han obtenido excelentes premios en forma continua.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 12.7% nunca propicia la competencia entre sus alumnos, el 3.8% casi nunca, el 21.5% a veces, el 44.3% frecuentemente y el 17.7% casi siempre o siempre. El porcentaje de los profesores que generan competencia es considerable, aunque no suficiente; en este rubro es importante capacitar a los profesores para que participen activamente en actividades de vinculación, competencia y conexión con sectores educativos así como productivos, con el fin de elevar la calidad de los estudiantes.

**Gráfica No. 14 Competencia entre alumnos**



#### **Factor IV. Relación de los docentes con los alumnos**

##### **1. Mantener distancia entre el profesor y alumnos**

La interacción que se genera dentro del aula propicia el ambiente que prevalece en ella, la forma de conducirse del profesor y de los alumnos es fundamental para ello. La distancia en el trato que sostiene el profesor con sus alumnos, en ocasiones es una barrera para que la comunicación fluya y así se afecta el proceso de enseñanza-aprendizaje. Hay alumnos que muestran temor o inhibición para hablarle a un profesor y en forma general argumentan que no se presta para platicar o dialogar acerca de la asignatura en cuestión, por lo que la motivación no se da en ese sentido.

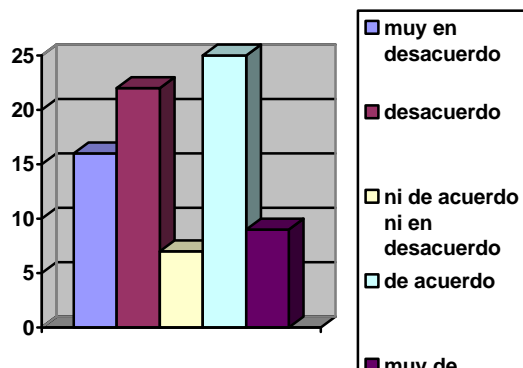
Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 20.3% está muy en desacuerdo en mantener una distancia considerable con sus alumnos, el 27.8% está en desacuerdo, el 8.9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31.6% de acuerdo y el 11.4% está muy de acuerdo.

El mantener una distancia con los alumnos es una forma recomendable como motivación dentro del aula; en este sentido, hay cierta incongruencia en las respuestas de los profesores, la gráfica muestra que los profesores que están en desacuerdo y los que están de acuerdo tienen los mismos rangos, esto concluye en un desequilibrio al momento de actuar dentro del aula.

Los profesores argumentan que mantienen una distancia entre sus alumnos para evitar perder la autoridad y que el alumno no tome confianza excesiva y esto repercuta en su conducta, por otro lado, los profesores que tienen acercamiento con sus alumnos opinan que hay que saber manejar la situación para conflictos o malos entendimientos.

Un dato que se caracterizó en esta opinión es que la mayoría de estos últimos es que son profesores de 10.15 años de servicio, por lo que se deduce que la experiencia dentro del aula proporciona una seguridad en ellos, caso contrario el de los que mantienen distancia, son maestros que tienen entre 1-5 años y de 25-30 años dentro de la docencia, los primeros por su inexperiencia y los segundos por su edad consideran que no es conveniente acercarse a los alumnos.

**Gráfica No. 15 Mantener distancia entre el profesor y alumnos**



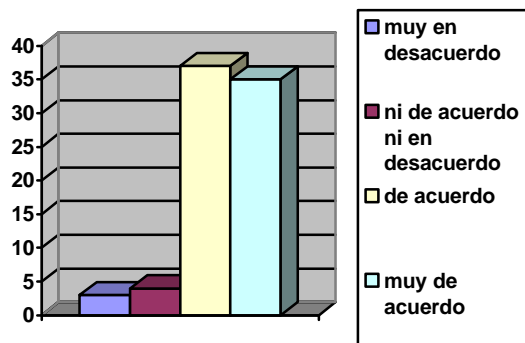
## 2. Llamar a los alumnos por su nombre

Utilizar esta técnica se torna difícil para el profesor, especialmente cuando tiene 5 grupos con un máximo de 45 alumnos cada uno de ellos. En forma general se aprenden primero los nombres de los alumnos que más se involucran en la clase, los que participan activamente en ella.

El alumno se motiva cuando observa que el profesor aprende los nombres de la mayoría de ellos, así la clase se desarrolla en un ambiente de confianza y camaradería.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 3.8% está muy en desacuerdo en llamar a los alumnos por su nombre, el 5.1% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46.8% de acuerdo y el 44.3% muy de acuerdo, por lo que de 72 de los 79 profesores cubren los rangos en los que están de acuerdo por llamar a los alumnos por sus nombres dentro del aula.

**Gráfica No. 16 Llamar a los alumnos por sus nombres**



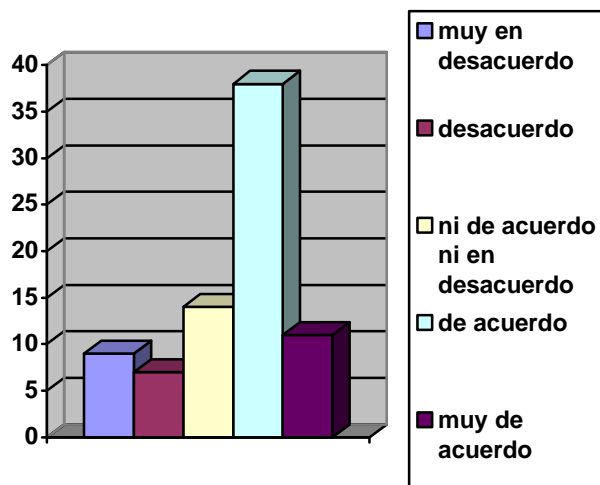
### 3. Comentar experiencias personales a los alumnos

Con lo que respecta a los comentarios personales es conveniente no profundizar mucho en ellos ya que intervienen aspectos emocionales que pueden malinterpretarse.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 11.4% está muy en desacuerdo en hacer comentarios de índole personal a los alumnos, el 8.9% en desacuerdo, el 17.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 48.1% de acuerdo y el 13.9% muy de acuerdo.

La gráfica muestra que los profesores están de acuerdo en mencionar anécdotas personales dentro de sus clases, aunque hay cierta cantidad de ellos que no creen conveniente mezclar esos aspectos con sus alumnos. En cierta forma los aspectos personales acercan y motivan al alumno ya que se genera familiaridad en el grupo sin que el profesor pierda autoridad o respeto. Hay profesores que actúan en forma cohibida, que, a pesar de tener muchos años dentro de la docencia, ni los propios compañeros profesores conocen aspectos de ese tipo y así también transcurre su proceder dentro del aula.

**Gráfica No. 17 Comentar experiencias personales a los alumnos**



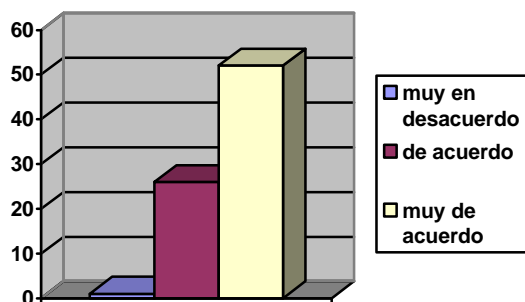
#### 4. Comentar experiencias profesionales con los alumnos

En el transcurso de las clases, es necesario relatar anécdotas o formas de proceder en la práctica profesional con los alumnos, estos comentarios tienen como objetivo principal de que el alumno incremente sus conocimientos y conozca la realidad del campo donde se desenvolverá en el futuro, por lo tanto conviene que sean en forma oportuna y concisa.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 1.3% está muy en desacuerdo con hacer comentarios de índole profesional a los alumnos, el 32.9% está de acuerdo y el 65.8% se encuentra muy de acuerdo.

La gráfica muestra gran aceptación por esta forma de motivar al alumno en clase, al momento de realizar comentarios profesionales se sitúa en la práctica, en las empresas o en un despacho contable; las experiencias se convierten en consejos para evitar los errores más comunes que se producen en la realidad.

**Gráfica No. 18 Comentar experiencias profesionales con los alumnos**



#### 5. Mostrar interés por los alumnos

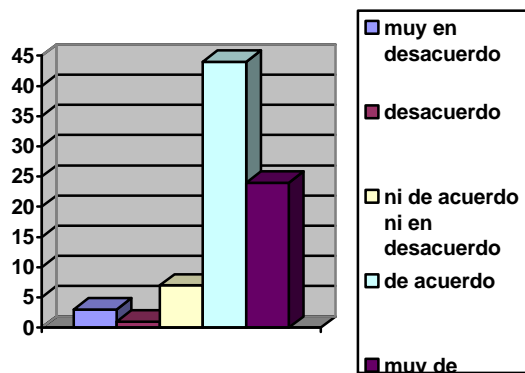
El tener cercanía o mostrar interés por lo que les pasa a los alumnos es una forma de motivación para el grupo, siempre y cuando el profesor no se involucre en situaciones que generen tensión o malas interpretaciones para otras personas. Cuando un alumno se encuentra en apuros de algún tipo y sea necesaria la ayuda o comprensión del profesor puede otorgársela, por mencionar algunos ejemplos: justificación de faltas, donación de sangre, cooperación por algún siniestro, permisos para asistir a congresos, entre otros.

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el 3.8% está muy en desacuerdo en mostrar interés en lo que les pasa a los alumnos, el 1.3% en desacuerdo, el 8.9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 55.7% de acuerdo y el 30.4% muy de acuerdo.

La gráfica muestra que más del 80% de los profesores está de acuerdo con mostrar interés por lo que les pasa a los alumnos, por lo que se deduce que las interacciones dentro

del aula están motivadas por un profesor que se preocupa por los aspectos emocionales de los alumnos.

**Gráfica No. 19**      **Mostrar interés por los alumnos**





## **B. Material didáctico**

Material didáctico son los medios y recursos que facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de un contexto educativo global y sistemático y estimula la función de los sentidos al acceder más fácilmente a la información, adquisición de habilidades y destrezas y a la formación de actitudes y valores, (Ogalde y Bardavid, 1991). Castañeda (1979) lo define como “un recurso de instrucción que proporciona al alumno una experiencia indirecta de la realidad y que implica tanto la organización didáctica del mensaje que se desea comunicar, como el equipo técnico necesario para materializar ese mensaje”(Pág 17).

Es incuestionable la importancia de los materiales didácticos que se utilizan como apoyo a la labor del profesor en el salón de clase, las razones que señalan los investigadores indican en términos generales las siguientes ventajas:

1. “Proporcionan una base concreta para el pensamiento conceptual y, por lo tanto, reducen las respuestas verbales sin significado de los alumnos.
  2. Tienen un alto grado de interés para los alumnos.
  3. Hacen que el aprendizaje sea más duradero.
  4. Ofrecen una experiencia real que estimula la actividad en los alumnos.
  5. Desarrollan la continuidad de pensamiento; esto es especialmente válido en los medios audiovisuales.
  6. Contribuyen al aumento de los significados y, por tanto, al desarrollo del vocabulario.
  7. Proporcionan experiencias que se obtienen fácilmente a través de otros materiales y medios, y contribuyen a la eficiencia, profundidad y variedad del aprendizaje”.
- (Charles F. Hoban , James D. Finn y Edgar Dale citados por Ogalde y Bardavid, 1991, pág. 18)

Son múltiples los usos que en una sesión de clase pueden darse a los materiales didácticos, entre otros: apoyar una exposición, incrementar la motivación al dirigir discusiones, demostrar un procedimiento e ilustrar sucesos. El profesor selecciona adecuadamente el que más convenga y el que está más acorde a los objetivos que desea alcanzar.

Tejedor, Castro y García (1988) mencionan dentro de los factores básicos de la práctica docente la utilización de recursos de enseñanza y aprendizaje, de los cuales se investiga si son suficientes los recursos tecnológicos que utiliza el profesor y en que proporción aprovecha esos recursos. En la parte siguiente se extraen del cuestionario aplicado a los profesores de la DCEA los factores relacionados con el uso del material didáctico en su práctica docente.

### **Factor I. Materiales gráficos**

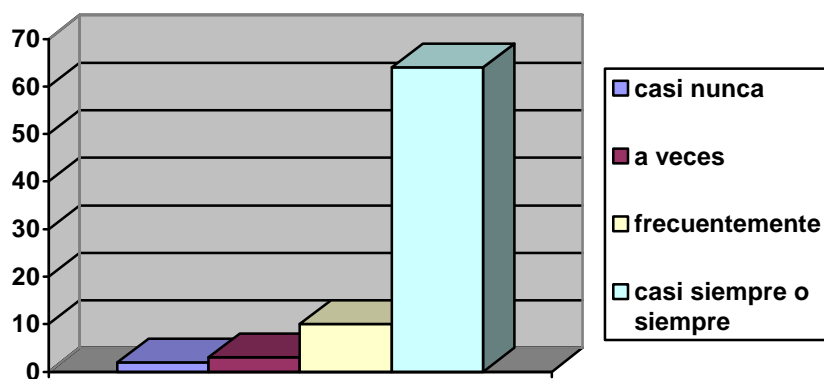
**a). Pizarrón.-** Es una tabla rectangular cuya superficie está especialmente tratada para usar gis o marcador de tinta fugaz.

Las ventajas que ofrece son: Facilidad para ilustrar hechos, ideas y procesos; clarifica conceptos con la ayuda de dibujos, esquemas, mapas y diagramas; es una gran ayuda en presentaciones improvisadas tanto para el profesor como para el alumno; atrae y mantiene la atención; requiere de poca práctica para su uso; puede incorporarse nuevas ideas en cualquier momento; complementa a otros materiales didácticos y se usa en cualquier nivel escolar.

Sus limitaciones son: No se puede mantener permanentemente la información; tiene un uso limitado para auditorios o grupos de mucha población estudiantil; puede usarse en forma excesiva para evitar otros materiales didácticos y el profesor puede usarlo sin cuidado o creatividad

Los cuestionarios aplicados a los profesores muestran que el pizarrón y gis o marcador de tinta fugaz son los materiales didácticos más utilizados ya que no se requiere traslado o preparación previa del material solamente el llenado progresivo dentro de la clase. El 81% de los profesores indica que casi siempre o siempre utiliza el pizarrón, el 12.7% lo usa frecuentemente, el 3.8% a veces y el 2.5% casi nunca.

**Gráfica No. 20      Uso de pizarrón**



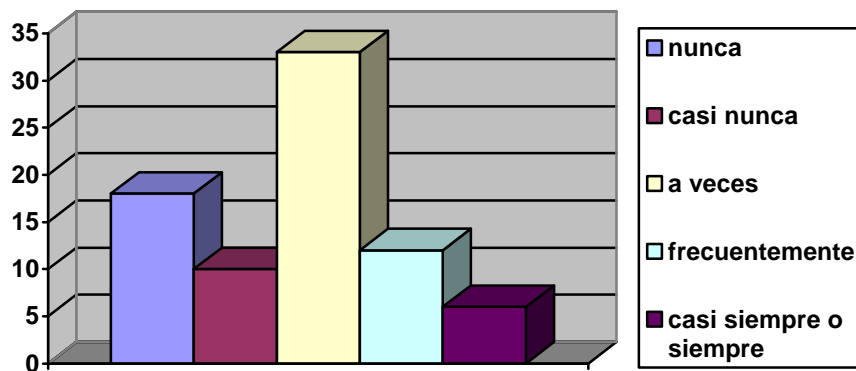
**b). Acetatos.** Es una hoja transparente que permite registrar un mensaje y proyectarse mediante un equipo especial.

Las ventajas que ofrece un proyector de acetatos son: Aumenta la retención del conocimiento; incrementa el interés; presentar gráficas, diagramas e información en forma esquemática; sustituye o complementa el pizarrón o el rotafolio; puede usarlo cualquier persona con una audiencia o auditorio grande y para todo tipo de materias; la imagen proyectada es visible con luz, aunque más nítido sin ella; se ahorra tiempo de clase si se tiene preparado de antemano; es efectivo porque el maestro puede mirar al grupo; el mensaje puede presentarse en forma progresiva, acorde a la clase; se pueden lograr efectos visuales mediante el subrayado de palabras, colores, imágenes y viñetas y pueden usarse muchas veces y guardarse fácilmente.

Dentro de las limitaciones se encuentran: el proyector necesita electricidad y un bulbo que funcione, se necesita tiempo y creatividad para elaborar buenos acetatos, el profesor debe ser capaz de hablar y usar el acetato al mismo tiempo y el profesor puede abusar de este medio cargando los acetatos con mucha información, esto genera aburrimiento y cansancio en el receptor.

El cuestionario aplicado a los profesores genera datos del 41.8% que a veces usa los acetatos, el 22.8 % nunca, el 12.7% casi nunca, el 15.2% los usa en forma frecuente y el 7.6% usa este medio casi siempre o siempre.

**Gráfico No. 21**                      **Uso de proyector de acetatos**



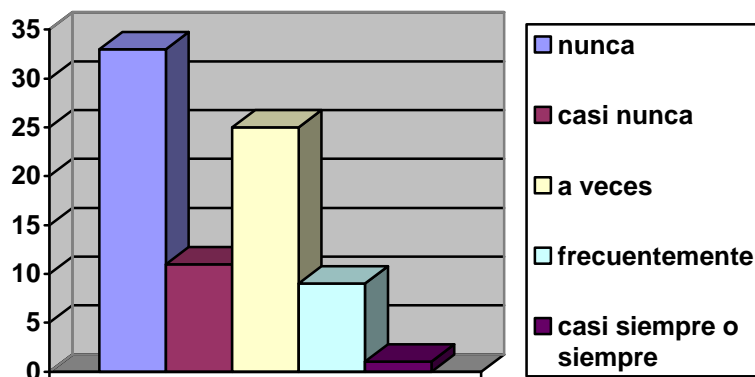
**c). Rotafolio.-** Es una serie de hojas de papel o cartulina que puede voltearse una a la vez, para mostrar ideas, dibujos, diagramas y puntos importantes de un tema.

Sus ventajas son:

Es un material portátil y económico, puede sustituir al pizarrón, se utiliza muchas veces, es útil con audiencias pequeñas, el uso de colores es atractivo y para efecto tridimensional pueden pegarse objetos.

En el cuestionario aplicado a los profesores el 41.8% respondió que nunca utilizan rotafolio como material didáctico, el 13.9% casi nunca, el 31.6% a veces, el 11.4% en forma frecuente y el 1.3% casi siempre o siempre, por lo que se deduce que menos de la mitad lo utilizan como un recurso en forma cotidiana.

**Gráfica No. 22**    **Uso de rotafolios en la opinión del profesor**

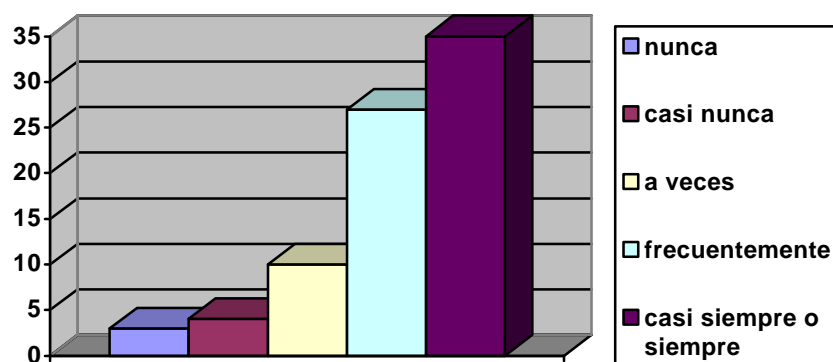


**Factor II. Materiales Impresos.-** Incluye al material desarrollado por profesores dentro de una academia como libros de texto o cualquier libro que se toma como base para una materia.

Las ventajas que ofrecen son: permitir al lector revisar o repetir unidades de estudio como sea necesario, subrayar los puntos importantes, adecuar su ritmo de lectura a sus habilidades, facilita la toma de notas, permite confrontar opiniones diversas en torno a un tema y es una referencia ideal para fundamentar la clase.

En el cuestionario aplicado a los profesores el 3.8% respondió que nunca utiliza libros básicos en su clase, el 5.1% que casi nunca, el 12.7% a veces, el 34.2% frecuentemente, el 44.3% que casi siempre o siempre por lo que el uso de material impreso es un recurso muy utilizado en el desarrollo de una materia.

**Gráfica No. 23 Uso de materiales impresos por parte del profesor**



**Factor III. Materiales electrónicos.-** Son una serie de materiales didácticos que manejan audio, video e información electrónica que incluye la utilización de videograbadora, computadora para proyección de presentaciones, información de Internet y correo electrónico.

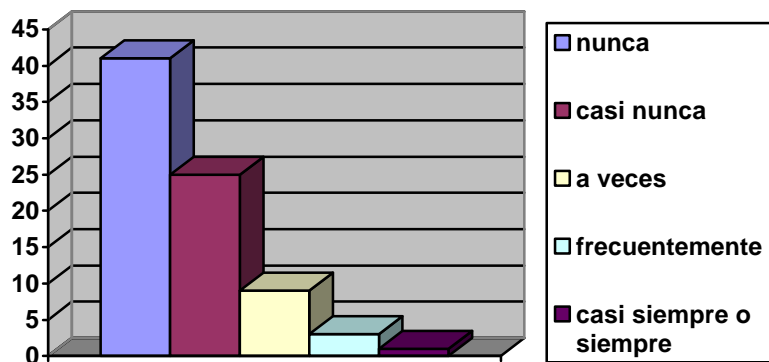
Las ventajas del uso de medios electrónicos son: incrementa la atención del alumno por más tiempo, es versátil y dinámico, interactúa el alumno activamente con el material, permite responder, probar y practicar ideas, propicia alto grado de individualización ya que el alumno avanza a su propio ritmo. Las desventajas son que el costo del material es alto y la falta de capacitación y programas adecuados para los profesores.

**a). Videgrabadora y televisión.-** Proyección de imágenes y sonido en una cinta magnética generalmente por medio de películas.

Las ventajas son: Exponer con fines educativos una película o programa de televisión, proyectar procesos en empresas, permite grabar y borrar las veces que sea necesario hasta perfeccionar un trabajo, facilitan el proceso enseñanza aprendizaje, se puede manejar fácilmente por lo que no se requiere capacitación previa, facilitan la comprensión del contenido de la clase, atractivo para los alumnos y promueven el intercambio cultural.

En las respuestas del cuestionario aplicado a los profesores 51.9% respondieron que nunca utilizan este medio, el 31.6% casi nunca, el 11.4% a veces, el 3.8% frecuentemente y el 1.3% casi siempre o siempre.

**Gráfica No. 24** Uso de videgrabadora y televisión por parte del profesor



**b). La computadora.-** Es un multimedia ya que combina imagen en movimiento, audio, información enlazada por red (Internet) y el manejo de programas o software para emplearse como una gama de materiales didácticos actuales. Así un alumno lee los mensajes desplegados en la pantalla, entonces recibe información similar a la de un libro, si observa gráficas o imágenes, recibe material gráfico como el rotafolio o acetato, imagen y movimiento como videgrabadora y televisión; en sí tiene la capacidad de combinar todos los materiales didácticos en uno solo.

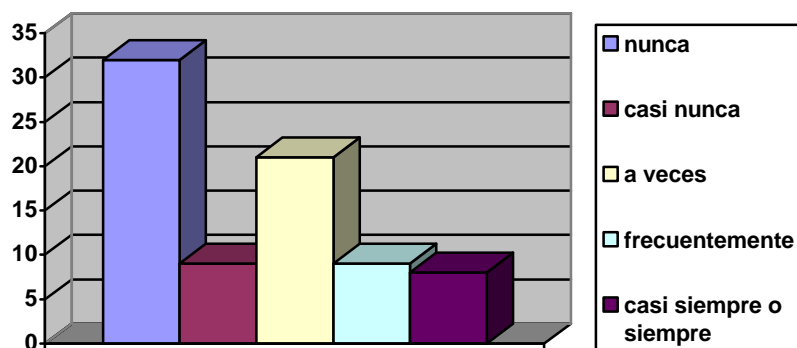
**1).- Programas para realizar presentaciones.-** Son un conjunto de instrucciones, información y actividades desarrollados en forma secuencial para el logro de objetivos de aprendizaje previamente determinados ejemplo de un programa es Microsoft Power Point.

Las ventajas del uso de proyección de presentaciones son: incrementa o mantiene la atención durante más tiempo por la calidad de imágenes y sonido, reduce el tiempo para

aprender una tarea y se despliegan las ideas principales de un tema mientras el profesor lo desarrolla en clase. Las limitantes son que requiere equipo especial como computadora, programas o software, bocinas y proyector o cañón (este último de muy alto costo y cuidado).

Del cuestionario aplicado a los profesores el 40.5% respondió que nunca usa este medio didáctico, el 11.4% casi nunca, el 26.6% a veces, 11.4% frecuentemente y el 10.1% siempre o casi siempre.

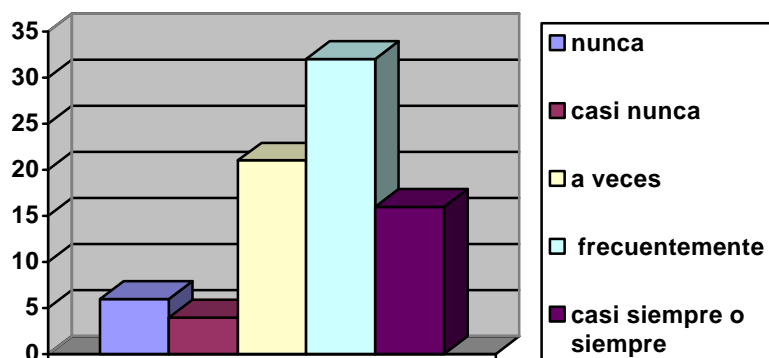
**Gráfica No. 25 Uso de software con cañón**



**2).- Búsqueda de Información por Internet.**-Internet es un conjunto de computadoras enlazadas por una red, la cual a su vez se encuentra conectada a otra, por lo que se dice que es una red de redes de información. Para acceder a Internet es necesario contar con una computadora, un *modem* (el cual sirve para convertir la señal digital en analógica o audio para ser enviada por línea telefónica e invertir el proceso al recibir información), un programa para manejo de Internet (Microsoft Explorer) y un proveedor del servicio (UNISON, Telmex).

En las respuestas de los cuestionarios aplicados a los profesores el 7.6% respondió que nunca utiliza este medio, el 5.1% que casi nunca, el 26.6% a veces, 40.5% frecuentemente y el 20.3% casi siempre o siempre.

**Gráfica No. 26 Búsqueda de información en Internet**

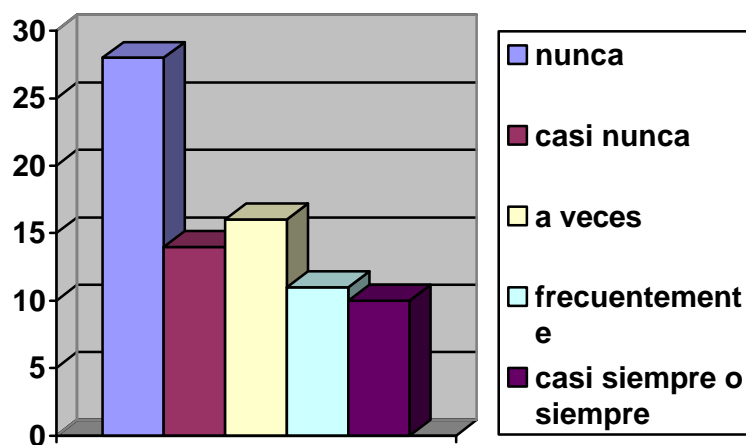


**3).- Correo electrónico.-** Es el servicio de correo a través de Internet el cuál consiste en proporcionar una porción de espacio en una computadora o servidor como buzón virtual en el que se pueden leer o redactar cartas, enviar información con su programa original (en Word, Excel, Power Point), fotografías o gráficos en segundos no importa la distancia en que se encuentre el servidor o destinatario.

**4).- Las salas de charla o mensajeros.-** Son programas de respuesta en línea en forma inmediata con los cuales se puede mantener una conversación y al igual que un correo se puede enviar información, fotografías y programas.

Las respuestas que arrojó el cuestionario de profesores son: el 35.4% dijo que nunca emplea este medio, el 17.7% casi nunca, el 20.3% a veces, el 13.9% frecuentemente y el 12.7% casi siempre o siempre.

**Gráfica No. 27 Uso de correo electrónico y salas de charla**





### C. Evaluación desde el punto de vista del profesor

El término evaluación aparece a partir del proceso de industrialización que se produjo en Estados Unidos a principios del siglo pasado la cual obligó a los centros educativos a adaptarse a las exigencias del aparato productivo. En 1916 fue Henry Fayol al publicar su obra *Administración general e industrial* quien estableció los principios básicos de toda actividad administrativa: planificar, realizar y evaluar, mismos que no están exentos en el ámbito educativo.

Tyler (1950) define evaluación como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos. En cambio Cronbach (1963) dice que ésta es “la recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”. (citado por la Biblioteca del Normalista de la SEP, 1998). En este caso, se considera a la evaluación como un medio al servicio de la educación y no sólo como un fin, como en el modelo de Tyler, quien lo utiliza como comprobación de lo conseguido en un ciclo o proceso.

Para Scriven (1967) es la necesidad de valorar el objeto evaluado, es decir, de integrar la validez y el mérito de lo que se realiza o de lo que se ha conseguido para decidir si conviene o no continuar con el programa emprendido, esto depende de la ideología del evaluador y el sistema de valores en la sociedad que condiciona los resultados e influye en el modo de llevar a cabo la evaluación y formula indicadores que sirven de guía para decidir lo positivo o negativo de lo alcanzado.

En cambio Santos Guerra (1995) habla de evaluación refiriéndose a procesos de carácter comparativo aplicados a mediciones de resultados; a fenómenos de rendimiento de cuentas impuestos por la autoridad; al análisis diagnóstico realizado mediante instrumentos que permiten cuantificar los datos o cuando se realiza la comprobación del aprendizaje de los alumnos. También afirma que sólo se evalúa al alumno asignándole en el expediente un valor numérico que es su exclusiva responsabilidad. Indica que sólo se evalúan los resultados, los conocimientos y los efectos observables, hace énfasis en que la evaluación recae en las personas sin tener en cuenta las condiciones, los medios, los tiempos y los contextos en que se mueven.

Los conceptos implícitos en evaluación son medición, calificación, examen y acreditación. Según Olmedo (1979) la medición señala dos principios; todo puede medirse

y todo instrumento de medición tiene un margen de error; en el primero es aceptar que el aprendizaje puede medirse para conocer avances y comparar los resultados con las expectativas u objetivos planeados; en base al segundo principio si un instrumento tiene margen de error indica que es necesario usar dos o más con el fin de minimizarlo.

La calificación es el puntaje acumulado, el número o cantidad obtenida en un examen. Es un símbolo que no refleja realmente el aprendizaje logrado, sin embargo, es necesaria institucionalmente para permitir al alumno su promoción. Para Sancho (1994) la calificación es la función más reconocida, utilizada y enraizada de la evaluación. Está más que pronunciarse sobre el valor de aquello que evalúa y sobre las condiciones que han permitido o no el desarrollo de ese valor, deja constancia y defectos de quien evalúa.

El uso del examen sitúa al alumno en un procedimiento calificador en el cual sabe que tiene que estudiar y al obtener una calificación supone cuánto ha aprendido aunque en forma cotidiana sólo estudie para el examen, en tales circunstancias no se cuantifica: 1) Cómo aprende el alumno, 2) Cómo relaciona lo aprendido, y 3) Para qué le sirve.

La acreditación está íntimamente ligada a la evaluación, misma que se relaciona con la necesidad institucional de certificar los conocimientos. esto es debido a que el enfoque empresarial se sujeta a modelos o normas de calidad que incluyen a los recursos humanos.

La acreditación como certificación de ciertos resultados del aprendizaje referidos a una práctica profesional, resultados que deben estar incorporados en los objetivos terminales o generales de un curso o asignatura. Las evidencias de aprendizaje no se refieren únicamente al resultado de los exámenes aplicados a los alumnos, sino a toda una serie de factores que influyen para que ese aprendizaje se obtenga como; tareas, participación en clase, asistencia y sobre todo la participación del alumno en equipos de trabajo, ya que es la forma en que se desarrollan las empresas en la actualidad.

### **Factor I. Idoneidad y objetividad de la evaluación**

#### **a) Resolución de problemas y casos**

La mayoría de las materias de las distintas disciplinas pueden adaptarse a la resolución de casos prácticos o al desarrollo de trabajos impresos o escritos.

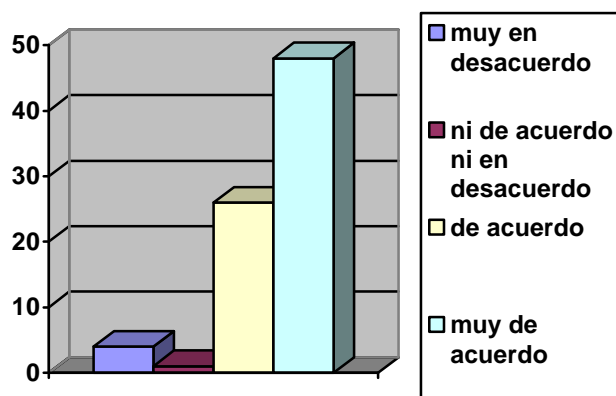
En la carrera de contador público se desarrollan sistemas de información financiera, llenado de formas e información fiscal, procedimientos contables, prácticas de auditoria e informática.

En la carrera de licenciado en administración se desarrollan sistemas de información financiera de una empresa, obligaciones fiscales, investigación y programas de estrategias de mercadotecnia, sistema de recursos humanos, administrativos e informáticos.

En la carrera de economía la elaboración e interpretación de indicadores económicos, diagnóstico de sectores, ramas y regiones económicas, pronósticos y escenarios de política, estrategias de desarrollo, planes globales, presupuestos fiscales y monetarios, análisis de costos micro y macroeconómico, planeación de estrategias de comercialización y proyectos de investigación científica disciplinar y multidisciplinar acerca de la realidad económica.

En las respuesta del cuestionario aplicado a los maestros, la gran mayoría está de acuerdo en el uso de resolución de problemas y casos como lo muestra la gráfica a continuación.

**Gráfica No. 28 Resolución de problemas y casos**



En la entrevista realizada a dos profesores de asignatura de materias de las carreras de contabilidad y administración ante la pregunta ¿Utiliza la resolución de casos o problemas prácticos en la materia que imparte? Se responde (Clave del cuestionario).- “Mira... mejor le llamaremos prácticas de auditoria, en esta materia se realizan prácticas escritas y al final del semestre se entrega de una manera condensada toda las formas llenadas adecuadamente para demostrar que el alumno está capacitado para realizar una auditoria contable en cualquier empresa, sea ésta del tamaño que sea”.

Profra.- “En la materia que yo doy es muy frecuente resolver casos prácticos ya que como es problemas laborales, misma que se les imparte a alumnos de administración, eh...ya que el administrador debe tener como libro de consulta de esta materia a la Ley Federal del

trabajo para tomar decisiones administrativas entonces, sí aplico la resolución cotidiana de casos prácticos digamos...a diario”.

La forma ideal de involucrar al alumno en la realidad de su disciplina es la utilización de prácticas, mismas que los profesores aplican en forma cotidiana ya que la mayoría son profesores de asignatura de horas sueltas que generalmente se dedican al desarrollo de su profesión, además de ser docentes. En los primeros cuatro semestres los alumnos llevan un tronco común, es en el quinto cuando su currícula toma materias disciplinarias.

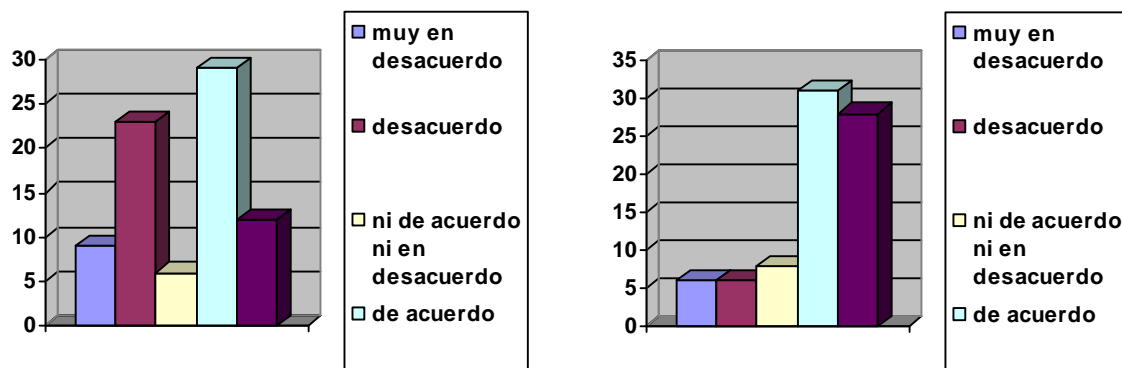
La Universidad de Sonora se ha preocupado por ofrecer a los alumnos de los últimos semestres centros donde se ofrece asesoría contable, administrativa y de economía en forma gratuita, así eligen el área donde pueden desarrollarse en su profesión, por ejemplo; fiscal, administrativa, auditoria, contable, recursos humanos y bolsa de trabajo.

#### **b) Técnicas para aplicar exámenes**

En la palabra exámenes siempre va implícito el resultado de los mismos. La calificación es la expresión de un juicio valorativo sobre el logro de ciertas metas. Es el puntaje acumulado, el número o cantidad obtenida en un examen, es un estatus en la sociedad que te acepta con altas calificaciones o rechaza o señala por bajas. Al final los alumnos son valorados por números ante las autoridades educativas.

En las respuestas del cuestionario aplicado a los profesores se observa que al momento de evaluar usan diferentes formas de hacer exámenes, casi la mitad de ellos los diseñan con igual valor a cada pregunta, la otra mitad lo hace ponderándolas diferente, generalmente se le informa al alumno como se va a evaluar, qué aspectos se toman en cuenta, si afecta la asistencia a su calificación final y la forma de diseñar los exámenes, además de informar si el profesor acostumbra exentar alumnos con buen promedio o desenvolvimiento en clase.

**Gráfica No. 29 Igual valor a cada pregunta**      **Gráfica No. 30 Diferente valor a cada pregunta**



Las entrevistas realizadas a dos profesores de asignaturas para administración y contabilidad se plasman a continuación:

SRI.- ¿Cómo diseña los exámenes en forma general?

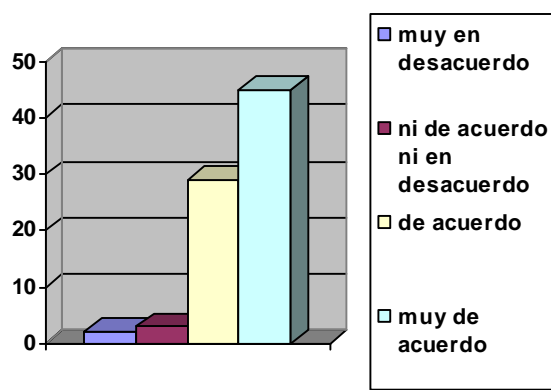
Profr. C:P:- “Bueno pues al principio como hay muchos términos o conceptos que el alumno debe dominar pongo preguntas abiertas, paréntesis, falso o verdadero y todo lo que pueda ocurrírseme, pero eso sí con alto grado de dificultad, no creas que facilito, porque se supone que estos alumnos como ya van al 6to. Semestre ya deben estar fogueados o un poco empapaditos de cuestiones contables; entonces eso hago en los dos primeros exámenes, pero en los dos últimos resuelven con algunas condicionantes problemas prácticos que pueden llevarse hasta 2 ó 3 horas en terminarlos, acaban “como limones chupados” por eso me ponen “las cruces”. Doy dos tipos de pruebas para que eviten copiar o checar resultados finales y así no me siento presionado a cuidarlos mucho. Eso sí siempre son prácticas nuevas porque los alumnos son muy vivos, se “piratean” escritos de un semestre a otro”.

Profra.LA-“ Pues...utilizo preguntas abiertas para que el alumno desarrolle temas y también paréntesis, valen más las preguntas abiertas que los paréntesis, normalmente aplico 3 exámenes al semestre y casi siempre se utiliza el criterio que desarrollen para dar solución a un problema que pueda darse en las empresas. De un semestre a otro cambio las prácticas porque a lo mejor...bueno creo que aunque sea mucha la población de estudiantes de todas formas se conocen y se pueden pasar las prácticas, ya lo he probado”.

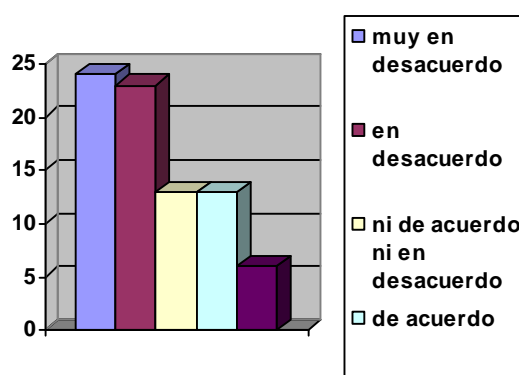
El elegir la aplicación de diferentes exámenes se utiliza como una técnica de control ya que los grupos son de 36 a 40 personas y los espacios reducidos. Del cuestionario

aplicado a los maestros el 57% está muy de acuerdo en aplicar diferentes tipos de exámenes, 37% opinó que está de acuerdo, esto deduce que esta práctica se aplica en forma normal. En lo que respecta a exámenes establecidos, o sea que no varían semestre tras semestre, contrariamente la gran mayoría está en desacuerdo ya que como se comenta anteriormente se puede prestar a que los alumnos se trasmitan las prácticas ya sean escritas o en archivos de computadoras.

**Gráfico No. 31 Diferentes tipos de examen**



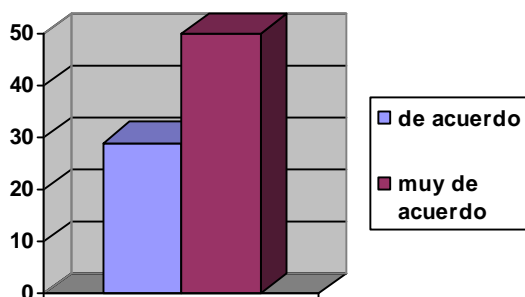
**Gráfico No. 32 Examen establecido que no varía**



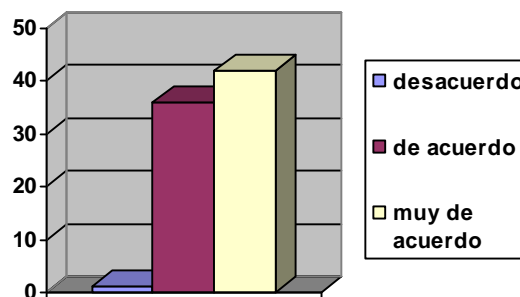
### c) Tareas, trabajo en equipo, participación en clase, asistencia

En los cuestionarios aplicados a los maestros se observa que la mayoría utiliza el trabajo en equipo y las tareas como forma integral de la acreditación de una asignatura.

**Gráfico No. 33 Trabajo en equipo**



**Gráfico No. 34 Tareas**

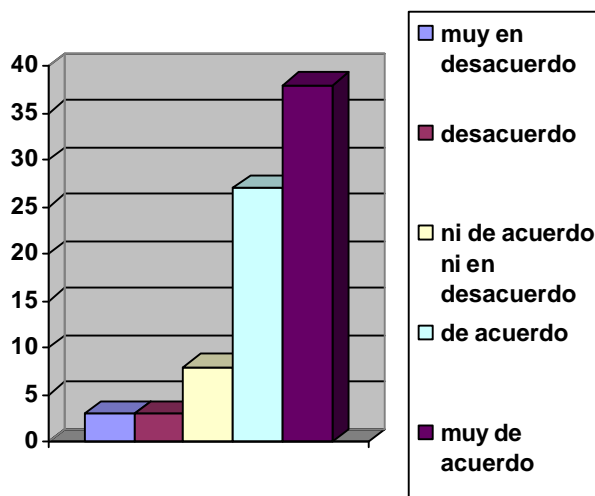


Los alumnos se quejan con frecuencia de los profesores porque no entregan resultados de tareas a tiempo, por lo que es difícil para ellos elaborar promedios a tiempo, a este punto los profesores dicen que “es por la gran cantidad de alumnos” y un punto relevante es el que se dediquen a actividades propias de su disciplina además de la docencia.

El criterio de los profesores se aplica para tomar o no en cuenta la asistencia a clases de un alumno. A nivel de las academias se toman acuerdos o porcentajes que se le destinan a la asistencia, los planes de estudio de todas las carreras son escolarizados en su totalidad y los profesores informan al inicio del semestre a los alumnos si la asistencia a clases es condición para tener derecho a exámenes o como un porcentaje en la calificación final.

En los cuestionarios aplicados el 82% asegura que está muy de acuerdo o de acuerdo con tomarla en cuenta en la calificación final, pero el resto argumenta “yo quiero que el alumno asista por gusto no por obligación”, en otros casos comentan “están en una carrera profesional, deben decidir asistir o no a clases” ó “hay alumnos que ya manejan ciertos temas como los paquetes de informática y si faltan y sólo asisten a exámenes beneficia al grupo ya que hay muy pocas computadoras”, etc.

**Gráfico No. 35 Asistencia del alumno a clases.**



En forma particular se considera que la asistencia del alumno a clase manifiesta el interés por obtener conocimientos, el alumno puede argumentar que ya domina los temas de una materia, en esos casos se utiliza la experiencia de los alumnos como ayuda o “monitor” de prácticas, beneficiando el desarrollo de la clase.

### **CAPÍTULO III**

#### **LA PRÁCTICA DOCENTE VISTA DESDE EL ALUMNADO**

La opinión de los alumnos constituye la parte que conlleva un alto sentido de crítica a los profesores, ya que son los que reciben la instrucción y que finalmente son los que emiten un buen o mal juicio de los profesores a sus compañeros de semestres anteriores.

Tejedor y Montero, (1990), Aguilar Sahagún, (1991) y García Ramos, (1995), engloban las variables susceptibles de ser evaluadas por los alumnos con los factores de: competencia docente, atención y dedicación al alumno, grado de participación del alumno en clase, fomentado o aceptado por el profesor, calidad de la evaluación realizada por el profesor, planificación y programación del profesor, logro de objetivos y metas de las unidades de enseñanza aprendizaje y asiduidad y puntualidad.

En base a lo anterior, en este capítulo se analizan los factores del profesor como su desempeño general, planificación y programación, logro de objetivos y metas de las unidades de enseñanza y aprendizaje, asiduidad y puntualidad, respeto y comunicación con los alumnos, competencia docente, atención y dedicación hacia el alumno, contribución de la materia y uso de material didáctico.

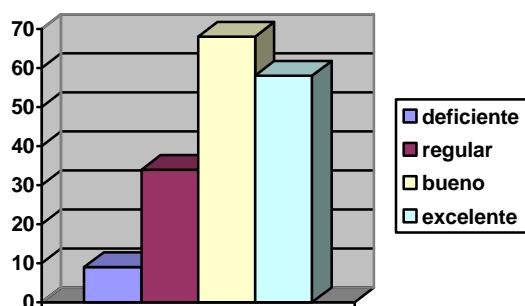
#### **Factor I. Desempeño general de los profesores**

La opinión de los alumnos respecto a cómo se desempeña el profesor de la asignatura que correspondió evaluar indica que el 5.3% la considera deficiente, el 20.1% regular, el 40.2% bueno y el 34.3% excelente.

La gráfica muestra más del 70% en los índices de bueno a excelente, esto refleja que el desempeño de los profesores en forma general tiene aceptación, pero es muy importante hacer notar que los índices de regular y deficiente también se encuentran elevados si se considera la cantidad de alumnos encuestados, por lo que es recomendable localizar los puntos clave que afectan al desempeño de los docentes.



**Gráfica No. 36 Desempeño general de los profesores**

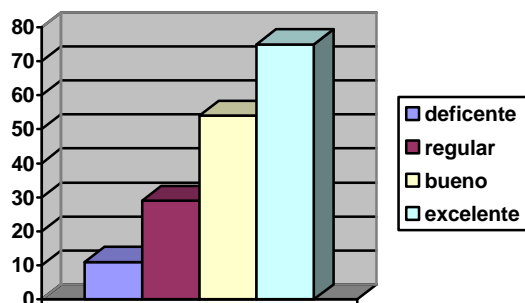


### **Factor II. Planificación y programación del profesor**

La oportunidad con que el profesor da a conocer el programa de la materia, así como la forma de evaluación brinda a los alumnos un panorama general del curso; en forma normal se hace en la primer semana de clases, además de dar a conocer las reglas que debe guardar el alumno dentro del aula en el transcurso del semestre.

La opinión de los alumnos encuestados muestra que el 6.5% de los profesores es deficiente al dar a conocer el programa o contenido de la materia, el 17.2% lo considera regular, el 32% bueno y el 44.4% excelente. La gráfica muestra más del 70% de profesores que realizan esta actividad, pero refleja un índice importante de profesores que no dan con oportunidad el contenido del material a conocer para el desarrollo del semestre.

**Gráfica No. 37 Programa de la materia**



### **Factor III. Logro de objetivos y metas de las unidades de enseñanza aprendizaje**

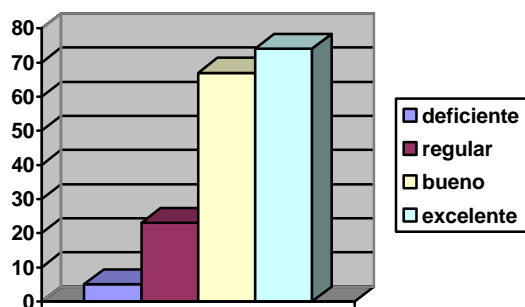
#### **a) Correspondencia de actividades y temas con el contenido de la materia**

Es común que los alumnos se quejen de la duplicidad de temas que se analizan en asignaturas diferentes, esto sucede generalmente porque los profesores prefieren exponer

los temas de su absoluto dominio, por lo que con frecuencia no hay correspondencia de actividades y temas de la materia.

En las encuestas aplicadas a los alumnos el 3% opinó que la correspondencia de actividades con el contenido de la materia es deficiente, el 13.6% regular, el 39.6% bueno y el 43.8% excelente. La gráfica muestra índices altos en lo respectivo a regular y deficiente por lo que son puntos de atención, como medida de seguridad es necesario verificar que los profesores de cada academia sean congruentes con el plan de estudios de la asignatura a su cargo para evitar que los alumnos se vean afectados con la duplicidad o ausencia de información importante para su disciplina.

**Gráfico No. 38 Correspondencia de actividades y temas con el contenido de la materia**

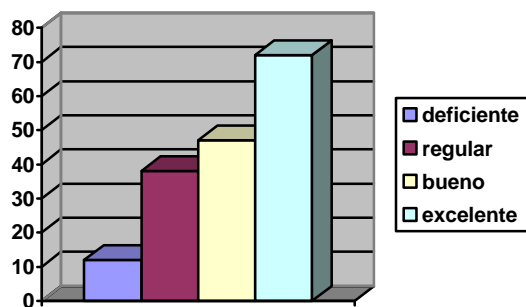


#### **b) Interés que muestra el profesor en el aprendizaje de sus alumnos**

Existen muchas razones por la que los alumnos catalogan si el profesor tiene interés en que aprendan su materia o asignatura o sólo cumplen con su trabajo. La motivación a que investiguen por fuentes del campo disciplinario, competencias entre grupos u otras escuelas, invitar a otras personas a conferencias o pláticas entre otras opciones.

Los alumnos opinaron que el 7.1% muestra un interés deficiente, el 22.5% regular, el 27.8% bueno y el 42.6% excelente. La gráfica muestra las barras importantes elevadas, pero la cantidad de alumnos que hay en regular y deficiente es desalentadora por lo que hay que mejorar estos índices mediante programas adecuados de motivación para los docentes.

**Gráfica No. 46 Interés que muestra el profesor en el aprendizaje de sus alumnos**



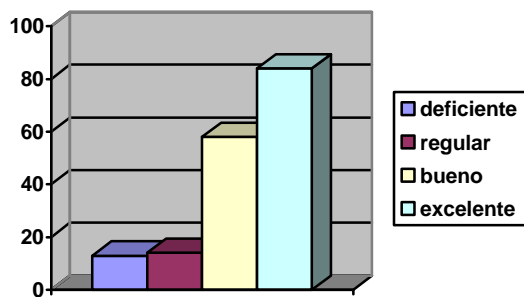
#### **Factor IV. Asiduidad y puntualidad**

La asistencia y puntualidad de un profesor revela la responsabilidad profesional del mismo. Los alumnos catalogan en las primeras clases del semestre al profesor por su puntualidad, si llega tarde asumen que su conducta prevalecerá igual, además, al momento de inscribirse investigan ese dato del futuro profesor, para algunos es importante porque se interesan en el aprovechamiento de la materia, para otros en cambio, es necesario conocerlo porque trabajan y requieren tiempo antes o después de la clase para trasladarse a sus centros de trabajo.

En la Universidad de Sonora se ha implementado un programa de prefectura, el cual consiste en la revisión constante de que los profesores asistan puntualmente a clases, en caso contrario se procede a descuentos de nómina; esto ha cambiado en forma impresionante la actitud de profesores que faltaban con constancia y ahora tienen la obligación de llegar en forma puntual.

Las encuestas aplicadas a los alumnos muestran que el 7.7% considera deficiente la puntualidad y asistencia de los profesores, el 8.3% regular, el 34.3% bueno y el 49.7% excelente. La gráfica muestra índices aceptables en este rubro, no es necesario tomar este punto como alarmante, ya que se mejora continuamente con el programa de prefectura.

**Gráfica No. 39 Asistencia y puntualidad del profesor**

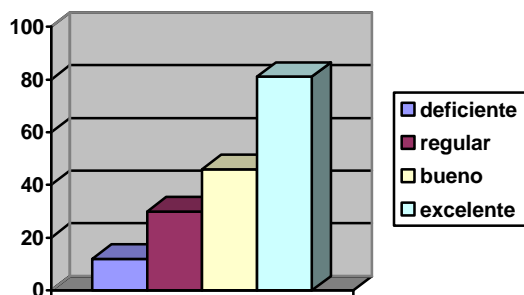


### **Factor V. Respeto y comunicación del profesor con los alumnos**

En la interacción que existe dentro del aula entre profesores y alumnos el respeto y la comunicación intervienen como la base que sostiene el grato ambiente que genera aprendizaje; es probable que la gran cantidad de población estudiantil de la DCEA propicie que los profesores actúen en ocasiones con prepotencia y la comunicación se pierda dentro del grupo.

En las encuestas aplicadas a los alumnos el 7.1% respondió que el respeto y comunicación del profesor con los alumnos es deficiente, el 17.8% regular, el 27.2% bueno y el 47.9% excelente. La gráfica muestra índices que se consideran alarmantes en este rubro, es necesario investigar los motivos por los cuales los alumnos se expresan en forma desalentadora del comportamiento de los profesores, ya que el respeto y comunicación tienen una importante función en el desempeño de los mismos.

**Gráfica No. 40 Respeto y comunicación del profesor con los alumnos**



### **Factor VI Competencia Docente**

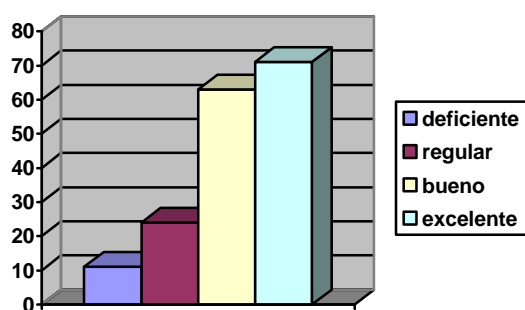
#### **a) Calidad de exposición del profesor**

Es innegable que aunque se cuente con una planta de docentes altamente calificada por su nivel académico, los alumnos perciben que la calidad de exposición del profesor

difiere con sus conocimientos. El saber transmitir ideas prácticas, teoría relevante y aplicación en el campo disciplinario consta de técnicas didácticas que muestran la claridad de exposición y aprovechamiento de la asignatura.

En las encuestas aplicadas a los alumnos el 6.5% calificó de deficiente las exposiciones de los profesores, el 14.2% regular, el 37.3% de bueno y el 42% en forma excelente; el porcentaje es favorable, aunque es necesario investigar los puntos que requieren los profesores para capacitarse pedagógicamente y así realizar un buen desempeño.

**Gráfica No. 41 Calidad de exposición del profesor**



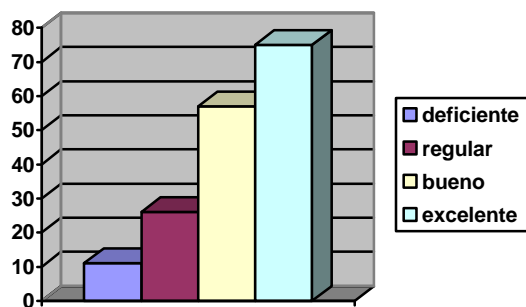
#### **b) Dominio de la materia por parte del profesor**

Es común que los profesores nos enteremos de los errores que como docentes tienen otros, los alumnos son muy comunicativos en ese aspecto y en forma general se basan en el dominio que tienen los profesores en su asignatura, además de otros aspectos.

Semestre tras semestre en la DCEA hay un proceso de programación de asignaturas para los profesores, en forma normal los grupos decrecen debido a la inscripción y nuevos planes de estudio, por lo que los profesores que tienen tiempo completo o contratación en forma indeterminada tienen prioridad en la programación y cuando es necesario se les asignan grupos de materias que no dominan. Esto trae como consecuencia que los profesores entran en un lapso de tiempo de aprendizaje de la nueva materia y se afecta así a los grupos que tienen.

En las encuestas aplicadas a los alumnos respondieron que el 6.5% de los profesores domina en forma deficiente la materia o asignatura, el 15.4% regular, el 33.7% bueno y el 44.4% excelente. Es necesario aumentar los índices de excelente y bueno en este aspecto ya que el dominio de la materia es un elemento clave para que el profesor despliegue un excelente desempeño dentro del aula.

**Gráfica No. 42 Dominio de la materia por parte del profesor**

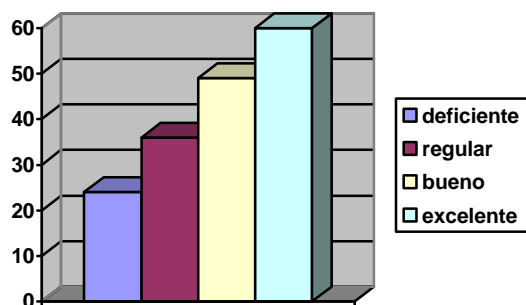


**c) Oportunidad de entrega de trabajos y tareas por parte del profesor**

Los alumnos diagnostican su avance de acuerdo a los exámenes evaluados, sus prácticas, trabajos o tareas, así conocen cuáles son las materias que requieren mayor esfuerzo para aprobar. Si los profesores no entregan con oportunidad los trabajos y tareas, entonces no cuentan con los elementos indispensables para tal diagnóstico y esto genera desaprobarción entre los alumnos.

En las encuestas aplicadas a los alumnos el 14.2% calificó de deficiente la entrega de trabajos y tareas por parte del profesor, el 21.3% regular, el 29% bueno y el 35.5% excelente. Por los altos índices de regular y deficiente se concluye que los profesores entregan trabajos y tareas al final del semestre y hay inconformidad por parte de los alumnos ya que hasta ese momento se enteran de su situación y es más difícil incrementar calificaciones, esto afecta la motivación y desempeño docente.

**Gráfica No. 43 Oportunidad de entrega de trabajos y tareas por parte del profesor**



**Factor VII Atención y dedicación hacia el alumno**

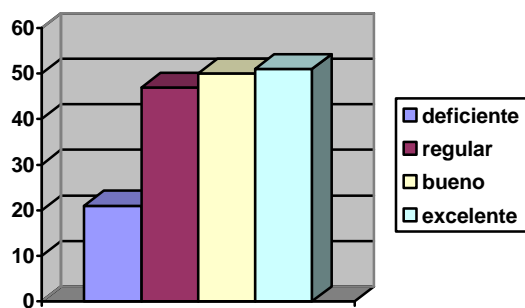
**a) Dedicación de asesorías extraclase por parte del profesor**

En la Universidad de Sonora los maestros de tiempo completo son los que tienen la oportunidad de brindar asesorías extraclase a los alumnos, ya que por su tipo de

contratación tienen 2 grupos asignados (10-12 horas semanales), dedicando el resto a una comisión administrativa, un proyecto o programa ó como asesores o tutores de alumnos. Si se considera que menos del 50% de los profesores son de tiempo completo, entonces es necesario buscar la forma de solucionar este aspecto.

En las encuestas aplicadas a los alumnos el 12.4% respondió como deficiente a este aspecto, el 27.8% regular, el 29.6% bueno y el 30.2% excelente. La gráfica muestra que los puntos de regular y deficiente están alterados y es probable que se deba al poco o nulo tiempo que tienen los profesores para brindar asesorías extraclase, esto es considerable si se toma en cuenta que además de las labores docentes tienen otras actividades profesionales que realizar. Aquí es difícil formarse un criterio que solucione esta situación para no afectar el desempeño docente.

**Gráfica No. 44 Dedicación de asesorías extraclase por parte del profesor**



#### **b) Habilidad con que estimula o motiva la clase el profesor**

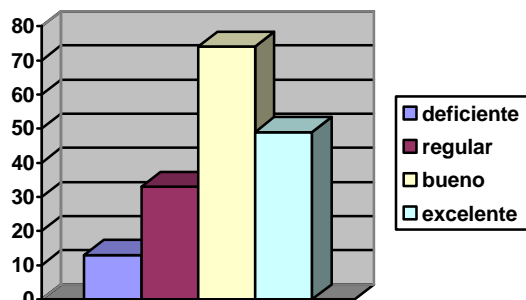
A través de los años un profesor adquiere una serie de habilidades que le sirven para tener dominio de la clase, se aprende a estimular y motivar a los alumnos a que participen activamente en ella; esto no es regla obligatoria ya que hay docentes que aunque tengan muchos años en la profesión no motivan a los alumnos.

En algunos casos los profesores tienen los conocimientos y experiencia, pero no lo saben transmitir en forma satisfactoria. En las encuestas que se aplicaron a los alumnos el 7.7% respondió que la habilidad con que estimula o motiva el profesor a la clase es deficiente, el 19.5% regular, el 43.8% lo calificó de bueno y el 29% en forma excelente.

La gráfica muestra que las barras de bueno y excelente tienen la mayoría, pero también los rangos de regular y deficiente ocupan espacio considerable por lo que es

necesario concentrar esfuerzos para capacitar a los profesores en lo que refiere a motivación en clase.

**Gráfica No. 45** Habilidad con que estimula o motiva la clase el profesor

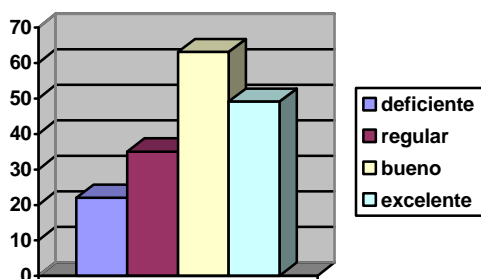


### Factor VIII. Contribución de la materia en la vida personal o profesional futura del alumno

En el transcurso del semestre y al final del mismo, el alumno evalúa en forma gradual lo que la materia influye en su vida profesional futura. Las prácticas vinculadas con el sector productivo le dan la pauta para orientar su interés en alguna rama de su especialidad; así eligen la especialidad ideal como: recursos humanos, fiscal, contabilidad, capacitación, entre otras de su conveniencia.

En la encuesta aplicada a los alumnos sobre la contribución del docente en la materia evaluada en su vida personal o profesional en el futuro respondieron el 13% como deficiente, el 20.7% regular, el 37.3% bueno y el 29% como excelente. La gráfica muestra las barras bueno y excelente como las de mayor índice, pero hay que tomar en cuenta que cubren aproximadamente el 60% del total de alumnos encuestados, esto es un punto alarmante ya que es evidente que las asignaturas no contribuyen en la gran mayoría en la seguridad que los alumnos deben demostrar al salir de la universidad.

**Gráfica No. 47** Contribución de la materia en la vida personal o profesional futura del alumno





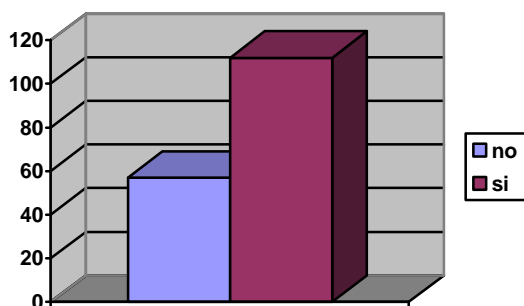
### **Elección de otro curso con el mismo profesor**

Para cerrar la encuesta se preguntó a los alumnos sobre la elección del mismo profesor a otro curso y se obtuvo que el 33.72% respondió que no volvería tomar clases con el mismo profesor y el 66.28% que si lo haría.

La gráfica muestra las barras muy contrastantes, la cantidad de alumnos que dijeron que no en realidad refleja insatisfacción y un grado de decisión de no elegir a ese profesor muy desalentadoramente.

Si se toma en cuenta que la muestra es de 169 alumnos de una población estudiantil de más de 4000 alumnos es alarmante que exista un desempeño docente con más del 30% de deficiencia según la opinión de los alumnos, por lo que se requiere elaborar un programa que sitúe las variables analizadas en este apartado.

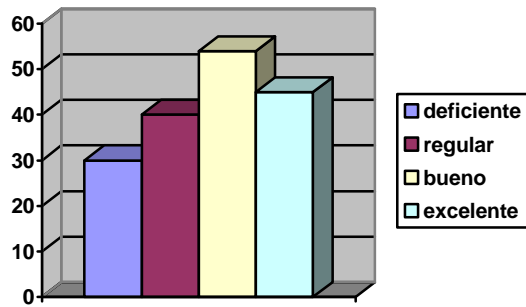
### **Gráfica No. 48 Elección de otro curso con el mismo profesor**



### **Factor IX. Opinión de los alumnos del uso del material didáctico**

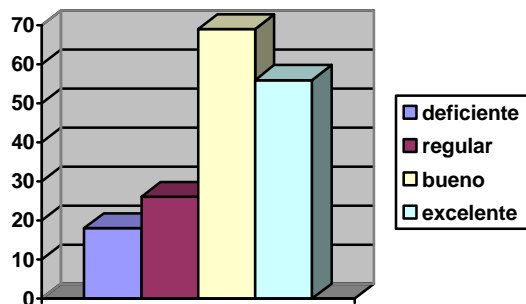
1. **Del uso del pizarrón, rotafolio, proyector, Internet.**- En el cuestionario aplicado a los alumnos se recaudó que el 17.8% define como deficiente el uso de material como pizarrón, rotafolio, proyector o cañón para presentaciones; el 23.7% regular, el 32% bueno y el 26.6% como excelente. La mayoría de los alumnos opina que el pizarrón es el medio más utilizado por los profesores al dar su asignatura, además mencionan que en las materias donde se utiliza la computadora como Análisis y diseño de sistemas, Informática I, Informática II y Contabilidad II (donde aplican un sistema contable) son las que ocupan ese medio.

**Gráfica No. 49** Uso del pizarrón, rotafolio, proyector, Internet



2. **Material de estudio.**- En el cuestionario aplicado a los alumnos con lo que respecta uso de material impreso como libros de texto o de la biblioteca, copias, artículos o revistas, búsqueda de información por Internet, correo electrónico y Chat el 10.7% opinó que es deficiente, el 15.4% regular, 40.8% bueno y el 33.1% excelente.

**Gráfica No. 42** Uso del Material de estudio



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE EXÁMENES DE EGRESADOS Y OPINIÓN DE DIRECTIVOS RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO DOCENTE

En este capítulo se analizan dos aspectos: una entrevista realizada al director de la DCEA, con el propósito de mostrar los aspectos relevantes del profesorado y un reporte de CENEVAL de los exámenes generales de licenciatura aplicados a los egresados de las carreras de contaduría pública y administración que reflejan datos reales de la situación académica de los egresados de la DCEA.

Los aspectos investigados dentro de la entrevista son: la opinión que se tiene acerca del desempeño docente en forma general, el perfil y formación de los docentes que ingresan a laborar en algún departamento de la división y seguimiento y evaluación de los alumnos egresados. El reporte de CENEVAL incluye los porcentajes alcanzados desde marzo de 1999 fecha en que se inició la aplicación de éstos exámenes y describe el grado que ocupan a nivel nacional por área de estudio, mostrando por medio de gráficas las áreas de conocimiento que tienen mayor y menor porcentajes.

La DCEA cuenta con cuatro departamentos, el de Contabilidad que tiene a su cargo las carreras de Contador Público y Licenciado en Administración; el de Administración coordina la Maestría en Administración y el Departamento de Economía, la Licenciatura en Economía y la Especialización en Comercio Aduanal.

Al analizar los aspectos relevantes de la práctica docente es imprescindible conocer los perfiles de egresados de las carreras que ofrece la división, (Apéndice1) y la opinión que tiene el actual director de la DCEA sobre los aspectos que le competen al quehacer docente.

Según la opinión del director de la DCEA acerca del desempeño docente en términos generales informó: (Apéndice 4)

“... consideramos que los últimos dos semestres hemos visto a través de la evaluación que hacen los alumnos de sus maestros pues...una mejora muy considerable si se toma como una referencia la opinión de los estudiantes, entonces si ha mejorado, pero...tu sabes que el evaluar el desempeño docente no es algo fácil porque hay muchas cuestiones que hay que revisar para poder decir esto, tendríamos que buscar las herramientas más adecuadas, hacer comparaciones, yo creo que

existen muchas deficiencias en cuanto a evaluación no sólo en esta división sino en toda la universidad, hacen falta instrumentos de evaluación, creo que ahora con el nuevo modelo que se perfila están contemplados estos aspectos. La evaluación no es todo sino la utilización de los recursos, ver los cambios, si se están logrando objetivos con los recursos, si los docentes tienen un buen nivel académico.”

Los factores en que se basa el director para describir el desempeño docente son el grado de estudios que tienen los profesores y las encuestas que se realizan en forma semestral por los alumnos, para lo que se establecen estadísticas de cada docente, esas son las formas de evaluación del desempeño que se utilizan. Los modos de enseñanza, el uso de material didáctico, motivación e interacción en el aula, así como las formas de evaluación no se encuentran comprendidas dentro de los cuestionarios que se aplican semestralmente a los alumnos de manera específica. Generalmente el desempeño de los docentes está regulado en su superación académica como el grado de estudios alcanzado, cursos, congresos, diplomados, entre otras actividades a las que asisten los profesores, mismas que significan puntos para la obtención de becas o apoyos, en forma preferente para los maestros de tiempo completo.

La preparación pedagógica que tienen los docentes establece los aspectos fundamentales para la transmisión de información al alumnado en forma adecuada por lo que pregunté al director qué programas se ofrecen a los profesores en relación a este aspecto y respondió de la siguiente forma: (Apéndice 4)

“Hay una ausencia de formación pedagógica y pues esto es, digamos, muy importante, hay que reconocer cuando se inicia alguna relación con la UNISON por parte de un profesionista, llamémosle un contador público o un licenciado en administración, básicamente no existe una forma para evaluar al profesor en su preparación pedagógica, ni tampoco hay un programa de inducción que obligue al maestro que pueda llegarse a contratarse por los medios que ya existen de llevar algún curso, alguna preparación didáctica, no la hay, se contrata en un momento dado por otros factores, pero por la formación pedagógica no se considera en lo que viene siendo la entrada, ni tampoco en la permanencia del maestro en las aulas universitarias. Existen programas que no son permanentes, aislados, en áreas distintas, no hay una continuidad, realmente creo que hace falta también ubicarlo de

alguna manera en un centro de formación pedagógica en la UNISON, para quienes tengan interés de ingresar como maestros, para quienes estando ya en la carrera docente tengan este tipo de formación... entonces hay excelentes contadores públicos y administradores pero sin formación pedagógica, pues por más que trabajen en el aula y fuera del aula, en asesorías, en la exposición de sus cátedras pues muchas veces no se logra el objetivo por esta ausencia de formación pedagógica.”

En cuestión pedagógica la DCEA no cuenta con apoyo constante o programas de inducción, actualización o permanencia del profesorado, por lo tanto, se considera un aspecto relevante en el desempeño de los profesores que no ha sido atendido, por costumbre, se contrata a un profesor por su trayectoria profesional en la especialidad que mayor dominio consideren dentro de su disciplina, de esta manera, se ubican en el área o academia que elijan como finanzas, administración básica, auditoría, contabilidad entre otras sin ninguna preparación o inducción como docentes, por lo cual requieren tiempo para tomar experiencia de como manejar en forma eficaz a un grupo.

La eficiencia de los planes de estudios con los que cuenta las licenciaturas y maestría de la DCEA se refleja en la aceptación de los egresados en el sector productivo de nuestra sociedad, con el propósito de conocer dicha eficiencia se necesita recabar información en forma constante, por lo que a la pregunta :¿Cuenta la División con seguimiento de egresados? El director respondió: (Apéndice 4)

En los últimos meses se han dado una serie de actividades que se han dirigido exclusivamente al programa de tutorías, sin embargo el programa de seguimiento de egresados está...creo yo, pues pendiente ¿no?, está propuesto un programa de este tipo en el colegio académico de la UNISON, que de alguna manera es un aspecto que no se va a dejar de atender, algo se está haciendo en la dirección de planeación, y quizás tenga tanta fuerza como el programa de tutorías. A la fecha no existe un programa de seguimiento de egresados, no se tiene ninguna instancia o personal en ningún nivel o departamento de la universidad. Conocemos algunos egresados porque nos los encontramos en el colegio de contadores públicos, otros que se reportan con nosotros pero eso no es un programa, sabemos que la fundación UNISON quiere contactarse con egresados con la idea de obtener recursos para

favorecer algunas actividades que la misma fundación está apoyando, pero no ha habido continuidad, esto se está promoviendo de rectoría, pero ahorita no se le ha dado ninguna difusión”.

El seguimiento de egresados es un programa que no se ha llevado a cabo, de tal forma, que no hay estadísticas de los tipos de empresas que contratan a los alumnos que obtienen una licenciatura o maestría en la DCEA, por lo tanto, no se puede establecer un diagnóstico del impacto que tienen los planes de estudio de la DCEA en el sector productivo. Por lo antes referido, se investiga si existe algún organismo que evalúe la calidad o preparación integral de los egresados de la división, para lo cual el director respondió:

“...las evaluaciones de los estudiantes, nada más hay una evaluación de entrada que es el que se aplica a los aspirantes, es el examen de ingreso y luego en el transcurso de su carrera las evaluaciones que hacen los maestros y que en un momento dado no son uniformes o sólo por asignatura, el maestro aplica su examen en el ciclo y al final depende de las opciones que tengamos, si el alumno concluye con buen promedio y otros requisitos automáticamente sale con su título, pero también hay algo que no se aplica a todas las carreras, en nuestro caso a contadores y administradores sí, es el examen de calidad, el examen de CENEVAL que aplica ese organismo, si pasa ese examen ya no es evaluado internamente por nosotros sino por un organismo externo que es el CENEVAL y si acredita “x” puntos automáticamente obtiene su título profesional por CENEVAL, en otro caso es un examen profesional, que casi no se usa realmente.”

A manera de conclusión, los factores que se trataron en la entrevista fueron el desempeño docente basado en el grado académico de los profesores, la ausencia de preparación pedagógica, el nulo seguimiento de egresados de la división y los organismos que evalúan el desempeño docente por áreas académicas, basados en resultados de alumnos egresados que efectuaron el examen en CENEVAL.

Con base en los resultados obtenidos de la entrevista con director de la DCEA, se procedió a investigar las áreas académicas que requieren atención con respecto al desempeño de los profesores, para lo cual se realizó una entrevista con el coordinador institucional de los exámenes de CENEVAL, el cual proporcionó los siguientes datos:

Detalles estadísticos que representan los resultados de exámenes que se han aplicado en diez ocasiones, desde marzo de 1999 hasta septiembre de 2002, por lo cual se realizan 3 evaluaciones al año en promedio, mismas que se aplican a contadores públicos y licenciados en administración como fin principal es la obtención del título profesional de dichas disciplinas.

La base para aprobar el examen son 1000 puntos, denominada media nacional, pero como era muy bajo el promedio de alumnos que lo rebasaban, en el año 2000 se aprobó un acuerdo divisional y se bajó a 950 puntos para los alumnos de la DCEA. Esto propicia que haya mayor titulación. Además confirma la creciente desventaja que tiene la universidad de sonora en relación a las aproximadamente 55 universidades del país que aplican el examen de CENEVAL, encontrándose en una escala no muy aceptable que es entre los cuarentas en relación a los índices alcanzados en los últimos 2 años. De el anexo 2 se concluye lo siguiente:

1. Licenciados en administración:

- La cantidad de alumnos que presentaron el examen CENEVAL desde marzo de 1999 a septiembre de 2002 es variable ya que el grupo mayor consta de 53 alumnos y el menor de 3, en promedio han sido 39 alumnos de los cuales el 74% ha aprobado el examen y el 26% lo ha reprobado.
- Las áreas que se evalúan son: sistemas administrativos, finanzas, dirección, personal, derecho, entorno económico y social, administración estratégica, mercadotecnia y operaciones y métodos cuantitativos. Las áreas que mantienen los más bajos índices son sistemas administrativos, derecho y entorno económico y social.
- En el examen aplicado en septiembre de 2002 el 75% obtuvo los puntos para titularse (hasta 950), pero sólo el 44% alcanzó la media nacional (1000 puntos), por lo tanto el 56% de los alumnos que no alcanzaron la media nacional son egresados que laboran en el sector productivo. De 1000 a 1300 puntos se otorga un testimonio de desempeño académico satisfactorio en las áreas básicas como en las áreas relacionadas de la disciplina de administración.

2. Contadores públicos:

- La cantidad de alumnos que presentaron el examen CENEVAL desde marzo de 2000 a septiembre de 2002 es variable ya que el grupo mayor consta de 217 alumnos y el menor de 16, en promedio han sido 143 alumnos de los cuales el 76% ha aprobado el examen y el 24% lo ha reprobado.
- Las áreas que se evalúan son: contabilidad, costos, fiscal, finanzas, auditoria, entorno económico y social y derecho. Las áreas que mantienen los más bajos índices son fiscal, contabilidad y costos; estos índices son preocupantes ya que son las áreas principales de la disciplina.
- En el examen aplicado en septiembre de 2002 el 73% obtuvo los puntos para titularse (hasta 950), pero sólo el 34% alcanzó la media nacional (1000 puntos), por lo tanto el 66% de los alumnos que no alcanzaron la media nacional son egresados que laboran en el sector productivo. De 1000 a 1300 puntos se otorga un testimonio de desempeño académico satisfactorio en las áreas básicas como en las áreas relacionadas de la disciplina de contador público.

Las estadísticas muestran en forma fría los datos más relevantes que requieren atención inmediata y coordinada por parte de las autoridades, departamentos, academias y los docentes como principales actores en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Los más bajos índices para los licenciados en administración son sistemas administrativos, derecho y entorno económico y social; para los contadores públicos son las áreas de fiscal, contabilidad básica y costos las cuales representan de gran importancia para el desarrollo de los alumnos egresados en el sector productivo.

El desempeño docente figura como principal estrategia para modificar éstos índices tan bajos. Estimular que los profesores utilicen diversos modos de enseñanza, capacitarlos a que usen diferentes tipos de materiales didácticos, así como fomentar la motivación hacia el alumno dentro del aula y proponerles diversificación de procesos de evaluación son algunas sugerencias que se reflejarán en mejores resultados de egresados.

También las academias deben mantenerse comunicadas con los resultados que arrojen continuamente los exámenes de CENEVAL con el propósito de coordinar esfuerzos para sostener sino la excelencia, al menos el logro de índices de media nacional que realcen a la institución.



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dentro del aula se dan una serie de interacciones cuyo objetivo es sacar adelante un conjunto de asignaturas con gran cantidad de contenidos, los profesores tienen que tratar con los alumnos en forma individual más que en conjunto en la mayoría de las veces, aunado a ello la gran cantidad de alumnos por grupo que opera la Universidad de Sonora, por lo que la eficiencia estriba en la forma en que pensamos al actuar.

Al respecto Dewey (1989) opina, “quien comprenda cuáles son las mejores maneras de pensar y por qué, entonces tiene la facilidad de elegir cual pensamiento es más eficaz. El pensamiento reflexivo son unidades ligadas entre sí de modo que acaba produciéndose un movimiento sostenido y dirigido hacia un fin común” (p.22).

Estas actitudes son cualidades personales para actuar reflexivamente como docentes, ya que en la medida que se adopten a la práctica cotidiana se tendrán resultados que arrojen habilidades de pensamiento positivo para los alumnos. Los resultados del análisis de los docentes de la DCEA se encuentran fundamentados en las preguntas de investigación planteadas en el problema:

¿Qué modos de enseñanza utilizan los profesores en su práctica docente?

En forma general, los profesores planean las actividades didácticas que harán en el transcurso del semestre. La exposición por parte de los alumnos es un modo de enseñanza que capacita a los mismos a hablar en público, ésta no es una práctica muy frecuente ya que sólo la mitad de los profesores que respondieron el cuestionario respondió que a veces planean exposiciones por parte de los alumnos. El argumento más habitual para justificar su proceder es que se pierde mucho tiempo con las exposiciones, además de la problemática que implica conseguir cañón o proyector de acetatos. Aunado a la exposición de los alumnos, el trabajo en equipo es fundamental ya que los alumnos en el desarrollo de su profesión requerirán esta práctica, en forma curiosa, más del 75% de los profesores contestaron que utilizan el trabajo en equipo como una dinámica didáctica habitual y efectiva, mientras que las exposiciones hechas por alumnos no son usadas.

El uso de laboratorios se promueve en forma frecuente o casi siempre por más de la mitad de los profesores, en forma general las asignaturas que los utilizan son las de

informática y los laboratorios para prácticas contables, de auditoría y talleres de reformas fiscales o de actualización de códigos y reglamentos.

La vinculación con el sector productivo o empresas en el desarrollo del plan de estudios de una asignatura es muy poca. Menos de la mitad de los profesores respondió que invitan a conferencistas al aula, además de que más del 60% no visitan empresas, esto es un aspecto que se debe atender por el hecho de que los alumnos deban enfrentar hasta el final de su carrera el sector o contexto donde se desarrollarán profesionalmente, esto puede tener como consecuencia el que los egresados se subempleen o no tengan seguridad al buscar trabajo.

¿Cuáles materiales didácticos utilizan con más frecuencia?

Los profesores de la DCEA utilizan con mayor frecuencia los materiales gráficos. El pizarrón es el más empleado por la facilidad de concentrar la atención de los alumnos. La proyección de acetatos y el uso de hojas de rotafolio son empleados a veces (hasta 5 veces en el semestre), por menos de la mitad de los profesores por lo que se considera un recurso de uso eventual en la práctica.

Los materiales impresos como libros de texto o de la biblioteca tienen una alta aceptación por más del 80% de los profesores, en forma general, los libros de texto se editan cada cierto tiempo, actualizándose por los propios autores, mismos que son docentes que imparten las asignaturas, avalados por la academia a la que pertenecen.

Los materiales o medios electrónicos en los que se encuentran la videograbadora y televisión, computadora, búsqueda de información en Internet, correo electrónico y salas de charla son habitualmente poco aprovechados por los docentes, en las asignaturas de la academia de informática los utilizan mayormente. La búsqueda de información por Internet es comúnmente incentivada por los maestros, aunque no en forma constante. Los motivos que expusieron los docentes son que no pueden hacer consultas en línea por medio de *chats* o charlas por Internet ya que los que tienen horas sueltas (los cuales constituyen gran mayoría) no cuentan con cubículos, tampoco con computadoras disponibles.

¿Qué opciones utilizan para motivar a los alumnos?

La mitad de los profesores utilizan la técnica de lluvia de ideas en forma frecuente o casi siempre, para los otros no es relevante dicha técnica. En lo que respecta a la utilización de dinámicas grupales, aproximadamente las tres cuartas partes las incorporan como una

forma de motivación eficaz . La participación de los alumnos en el desarrollo de la clase es fundamental para casi la totalidad de los profesores sujetos a la investigación; las actividades fuera del salón de clases como viajes de estudio, visitas a empresas u oficinas gubernamentales y deportes son poco aceptadas ya que según la opinión de los profesores lleva implícito dificultad para conseguir transportación y riesgos para los alumnos, así como el uso de tiempo indispensable para cubrir el plan de estudios o los compromisos adquiridos en trabajos adicionales a la docencia.

El ambiente que se genera en el aula es importante para el buen desarrollo de la clase, al preguntarle a los profesores si había un ambiente de confianza, amistad y respeto en el aula la mayoría respondió que sí, hubo algunos que hicieron la observación de que las actitudes buenas o malas generalmente se dan por grupos, específicamente los alumnos tratan de quedar en los grupos de sus amigos y es por esa razón que hay grupos competitivos entre sí, así como inquietos e indisciplinados.

Con lo que concierne a permitir que se hagan bromas en la clase la mayoría no permite esta práctica, argumentan que al hacerlo perderían el control disciplinario del grupo. En ocasiones hay necesidad de contar con la opinión de los alumnos para la toma de decisiones en la clase, como en fechas de exámenes o entrega de tareas o trabajos, la mayoría de los profesores está de acuerdo en este aspecto, propician así que el ambiente sea democrático. Otro factor de motivación es conocer la relación que tienen los profesores con los alumnos, mantener una distancia considerable en ellos es recomendable para evitar que el profesor pierda la autoridad, esto si se considera que los alumnos universitarios son mayores de edad y aprovechan oportunidades para demostrar actitudes no recomendables que afectan al grupo.

El llamar a los alumnos por su nombre hace que se sientan motivados ya que se crea un clima de camaradería y confianza en el salón de clases, casi todos los profesores que respondieron el cuestionario opinan que están de acuerdo con esto, aunque consideran que es difícil cuando los grupos son mayores de 40 alumnos y cuentan con una carga de trabajo de 5 o 6 grupos, con tal cantidad de alumnos sólo se aprenden los nombres de los más participativos o inquietos.

La mayoría de los profesores que trabaja en la DCEA tiene o ha tenido un trabajo donde se desarrollan en su disciplina, esto es un factor importante para ejercer la docencia.

El comentar experiencias personales o profesionales enriquece la cátedra, así como la comunicación o acercamiento entre las dos partes. Casi todos los profesores están muy de acuerdo en proceder de esta forma, ello indica que muestran interés en su clase.

El mostrar interés por lo que pasa a los alumnos motiva y estimula a los mismos. Es importante conocer las razones de inasistencia, atraso en tareas o faltas a exámenes de los alumnos; como profesores se debe identificar los puntos rojos que existen en el alumnado, sobre todo si hay indicios de apatía o aburrimiento en el grupo, eso significa que se cuenta con deficiencias didácticas o motivaciones al desempeñar la práctica docente. Casi todos los profesores que respondieron el cuestionario están muy de acuerdo con mostrar interés de lo que acontece al alumnado.

¿Qué aspectos toman en cuenta los profesores para evaluar a los alumnos?

Conocer el cómo, cuándo y para qué evaluar el aprendizaje de los alumnos constituye para un profesor universitario la medición del grado de aprendizaje que un alumno aplicará en la práctica de su carrera disciplinaria. El hecho de que se evalúe cuantitativamente no significa que al momento de tomar decisiones en una empresa, el alumno con buenas calificaciones las realice en forma diferente del que no las tenga. “La asignación de números de una manera mecánica, como es común en los procedimientos cuantitativos, no garantiza la objetividad” (Cook, 1986).

La mayoría de los profesores de la DCEA utilizan la resolución de problemas y casos prácticos en sus asignaturas como una forma de involucrar a los alumnos en sus disciplinas. Dentro de las técnicas para diseñar exámenes contestaron los profesores que mezclan diferentes formas, depende de los temas que se evalúan se usan estrategias diferentes como paréntesis, preguntas abiertas, diferentes tipos de examen en un mismo grupo y exámenes prediseñados. Además de la evaluación formas (examen escrito) los profesores asignan una ponderación a las tareas, trabajo en equipo, participación en clase y asistencia del alumno. El criterio varía de acuerdo a la decisión de las academias o de los profesores en forma particular.

¿Qué opinan los alumnos respecto al desempeño general de los profesores?

Los alumnos que contestaron el cuestionario opinaron en términos generales que los profesores tienen un buen desempeño dentro del aula. Sin embargo, los índices de regular a deficiente son los que hay que analizar para lograr optimizar esos resultados.

¿Qué opinan en cuanto al logro de objetivos y metas de las unidades de enseñanza y aprendizaje?

En esta sección se analizó la correspondencia de actividades y temas respecto al contenido de las asignaturas o materias, concluyéndose que la mayoría de los alumnos califica de bueno a excelente el logro de objetivos, consideran esto en el entendido de que conocen los planes de estudio al inicio del semestre, pero hay alumnos que opinan que ocasionalmente los maestros duplican contenidos para lo cual alteran dichas asignaturas. Además de esto, los alumnos opinaron sobre el interés que muestran los profesores en el aprendizaje integral del grupo, describieron que va de bueno a excelente, aunque es importante visualizar que aproximadamente el 30% catalogan de deficiente a regular este segmento, por lo que se requiere motivación por parte de los profesores.

¿Qué opinan de la asiduidad y puntualidad de los profesores?

La puntualidad y asistencia de los profesores fue calificada en términos de bueno a excelente, esto fue un cambio radical en el comportamiento de muchos profesores, rectoría estableció hace como dos años un programa de prefectura que checa constantemente a todos los profesores, esta medida beneficia tanto a alumnos como al buen ritmo de las asignaturas.

¿Qué opinan del uso de material didáctico por los profesores?

La mayoría de los alumnos calificó de bueno a excelente este factor, por lo cual se considera que no es imprescindible establecer un programa urgente para enseñarles el uso de nuevas tecnologías, aunque no está de más actualizar conocimientos; como sugerencia es importante establecer pasos para atender a los alumnos si no es en forma personal, hacerlo virtualmente para consulta de dudas que surjan de tareas en horas extraclase, dichas consultas pueden ser por medio de correo electrónico o salas de charla, así se tendrá un acercamiento de los maestros de horas sueltas (que no cuentan con cubículos para dar asesoría) y los alumnos.

¿Cuál es la opinión respecto a la forma en que evalúan los profesores?

La mayoría de los alumnos están de acuerdo con la formas que utilizan los profesores para evaluarlos, sobre todo afirman estar informados al principio del semestre de los métodos de evaluación. La queja que en forma generalizada comentaron los alumnos es que a final del semestre se les juntan muchos exámenes ya que los profesores se dedican a

desarrollar las asignaturas, pero las evaluaciones quedan al final, afectan con esta práctica principalmente al alumno.

Las últimas dos preguntas que de manera deliberada se diseñaron en el cuestionario de los alumnos se dirigen a la contribución de la materia en la vida personal o profesional futura al egresar y si tuviera la oportunidad de tomar otro curso con el mismo profesor, ¿lo haría?; esta estrategia fue con el fin de tomar todas las preguntas y resumir el sentir del alumno con ese profesor que estaba evaluando. Aproximadamente el 70% de los alumnos que respondió el cuestionario calificaron de bueno a excelente el desempeño docente, aunque la diferencia tiende a diluir la justificación del problema de investigación es importante establecer tácticas que mejoren la práctica docente.

La opinión del director y las estadísticas de los exámenes de CENEVAL confirman y enriquecen los resultados de esta investigación evaluativa, muestran en forma real las áreas de atención y enfoque de un futuro programa que estimule el desarrollo de los académicos, de tal forma contribuyan a la generación de índices altos a la media nacional de calidad en la educación superior.

#### Recomendaciones:

La operación de un programa docente de calidad se apoya en una adecuada combinación de elementos tales como la planeación curricular, la suficiencia e idoneidad del personal académico, del personal técnico y de apoyo a la docencia; la disponibilidad oportuna y suficiente de materiales y recursos, así como la oportuna planeación y organización de los procesos académicos y administrativos.

Fresán y Vera (ANUIES,2000) indican que la consolidación de las IES, en lo concerniente a la conformación de su planta docente, requiere de la existencia de procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, regidos por preceptos y criterios de carácter académico suficientemente definidos y explícitos. Para su instrumentación es necesario que existan órganos, integrados por pares académicos con legitimidad en la comunidad, tanto la institucional como la externa, concebidos para evaluar las actividades propias del quehacer universitario y sustentar, a través de sus decisiones, las políticas de formación y actualización del personal académico.

A efecto de promover una evaluación integral del personal académico de la DCEA se proponen los siguientes procesos:

a) Proceso de selección o ingreso

El ingreso a la Universidad de Sonora ocurre en dos modalidades;

1. cuando se trata de plazas por tiempo determinado o temporal, por lo que se convocan en forma interna departamental o abiertas a la comunidad, éstas se conforman por medio de un concurso o revisión curricular para verificar si los aspirantes reúnen los requisitos necesarios para el desempeño de las funciones que requiera una asignatura, y;

2. cuando se trata de plazas de carácter definitivo, se requiere ingresar a un concurso por examen de oposición, el cual constituye un procedimiento más especializado que el de revisión curricular, dicho concurso constituye una garantía para la admisión de profesores poseedores de los elementos profesionales requeridos para el desempeño de las funciones académicas tales como la formación integral lo que significa conocer y dominar aspectos teóricos y prácticos del ejercicio de su profesión o disciplina, así como una experiencia adecuada o aceptable en la docencia, en la investigación o en la difusión del conocimiento.

b) Proceso de promoción

La promoción de categoría supone un avance importante en cuanto a la calidad y la cantidad del trabajo académico desarrollado por un profesor, en el lapso transcurrido entre su ingreso y la primera promoción, o entre una promoción y la siguiente.

El plazo que la Universidad de Sonora estipula para promocionar a sus académicos es de un año, por lo que se genera una simulación o acumulación de constancias o productos de poca trascendencia, Fresán y Romo (ANUIES,2000) especifican “una de las desventajas de la utilización de tabuladores por puntos para la promoción o el otorgamiento de estímulos del personal académico, ha sido la tendencia a la acumulación de puntos mediante el acopio de constancias y otro tipo de evidencias documentales de la realización de actividades poco relevantes...por lo que los profesores se han enfocado en consecución de “puntos”, más no en la aplicación de sus capacidades y su esfuerzo por apoyar un mayor desarrollo académico de sus alumnos o una mayor solidez en el trabajo científico” (p. 158).

Es necesario desarrollar en la Universidad de Sonora mecanismos para la promoción del personal que enfoque ideas hacia el quehacer académico como su actividad

docente, en apoyo permanente a los procesos institucionales de enseñanza y aprendizaje y su actividad de investigador sea comprometida con el avance del conocimiento y fortalecimiento de la misma universidad.

1. Fomentar la idea de que evaluar es un compromiso corresponsabilidad de todas las partes involucradas, cuya lógica es estrictamente académica y que no incluye condicionamientos jerárquicos.

2. Ofrecer intensivos programas de superación que incluyan la posibilidad de la obtención de grados académicos, de actualización, de intercambio académico (estancias de investigación), que contribuyan a fortalecer un ambiente de alta exigencia académica.

3. Involucrar crecientemente al personal académico en los procesos integrales de evaluación institucional para transitar a esquemas de evaluación, en los cuales los criterios cualitativos tengan preeminencia sobre los cuantitativos.

4. Favorecer la tendencia hacia investigaciones de largo aliento, acordes con los ritmos de producción científica mediante la utilización de lapsos razonables entre dos evaluaciones consecutivas.

5. Utilizar los resultados de las evaluaciones del personal académico, para definir y retroalimentar las estrategias de superación, fortalecimiento y consolidación de programas, proyectos y cuerpos académicos, a fin de eliminar la idea de que la evaluación es un instrumento de control burocrático, sin impacto sobre los procesos académicos.



## BIBLIOGRAFÍA:

Aguilar Sahagún, G. (1991). Evaluación de Docentes. Un problema abierto. En revista Perfiles Educativos, No. 53-54, CESU-UNAM, México, pp 12-17.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (1999). Publication Manual of the American Psychological Association. Washington, D.C. American Psychological Association.

ANUIES, (2000). Evaluación del desempeño del personal académico; Análisis y propuestas de metodología básica: México. ANUIES.

Astin, A.W. (1990). How good in your institution rate?. En Research in Higher Education, Vol. 38, No. 6, pp 647-659.

Biblioteca del Normalista de la SEP, (1998), La evaluación educativa. Escuela básica. SEP-Cooperación España: Edit Muralla, primera edición.

Braskamp, L., (1989). Evaluating Teaching Effectiveness, London, Sage publications.

Castañeda Yañez, Margarita (1979), Los medios de la comunicación y la tecnología educativa. México: Ed. Trillas.

Centra,J., (1980), Determining faculty effectiveness, San Francisco.

Centra, John A. (1989). Faculty Evaluation and Faculty Development in Higher Education in Smarth J.C. Higher Education Handbook of Theory and Research. New York.Agathon Press.

De la Orden, H. (1992). Calidad y Evaluación de la Enseñanza Universitaria. Actas del Congreso Internacional de Universidades. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.

Dewey, John (1989). Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo. En: Cómo pensamos . Barcelona, España: Edit. Paidós.

Díaz, Angel y Pacheco, Teresa (2000). Evaluación Académica. (Coords.). Centro de estudios sobre la universidad de la UNAM, México: Fondo de cultura económica.

Donald J., 1984. Quality indices for faculty evaluation, Assessment an Evaluation in Higher Education, New York.

Escamilla de los Santos, José Guadalupe (1999). Selección y uso de tecnología educativa. México: Ed. Trillas.

Flanders, N.A. (1964). Some relationships among teacher influence, pupil attitudes and achievement. En B.J. Biddle y W.J. Ellena, Comtemporany research on teacher effectiveness, Nueva York : Holt, Rinehart and Winston.

Gago, Antonio (1998), Porqué y para qué evaluar a la universidad, México, Ponencia presentada en el “Seminario de evaluación y financiamiento de la educación” , 3 y 4 de julio.

Galindo, D. y Zwaiman, K (2000). Un estudio empírico de la relación que existe entre la evaluación docente y el clima escolar. En: J. Loredó (coord.), Evaluación de la práctica docente en educación superior. (pp. 179-214). México: Ed. Porrúa.

García Ramos, J. M. (1988). Una aproximación empírica al estudio del constructo: Competencia docente del profesor universitario. Universidad complutense de Madrid.

González Capetillo, Olga, Manuel Flores Fahara (1998). Enfoques innovadores para el diseño de un curso, en: El trabajo docente. México: Ed. Trillas.

González Casaravilla, N. y González Lomelí, D. (2000), Validación de un instrumento de evaluación del desempeño docente. En: Investigaciones educativas en Sonora, volumen 2. Red de investigación educativa en Sonora, México.

Hernández Sampieri, Roberto, (1999). Metodología de la investigación. . México: Edit. Mc Graw Hill.

Luna, M. (1996). Jerarquía de las dimensiones de evaluación de la actividad docente en estudios de posgrado. En: M. Rueda y J. Nieto. (Comps.), La evaluación de la docencia universitaria (pp. 99-123). México: UNAM.

Maslow, A.H. (1954). Motivation and Personality. Nueva York: Edit Harper.

Ogalde Careaga, Isabel y Esther Bardavid Nissim, (1991), Los materiales didácticos, medios y recursos de apoyo a la docencia. México: Editorial Trillas.

Oliva, P y K.T. Henson, (1980) ¿Cuáles son las competencias genéricas esenciales en la enseñanza?. En Teoría y Práctica, N.Y.

Olmedo, Javier (1979), La evaluación educativa, México: UPN.

Reyes González, Alejandro (1998), Técnicas y modelos de calidad en el salón de clases, México: Ed. Trillas.

Rueda, B. M. y Rodríguez, S. L. (1996). La evaluación de la docencia en el posgrado de psicología de la UNAM. En: Mario Rueda Beltrán y Javier Nieto Gutiérrez. (Comps). La evaluación de la docencia universitaria. (pp. 7-61), México: UNAM.

Sancho Gil, Joana María, (1994). Aprendiendo de las innovaciones en los Centros, Madrid: CIDE-MEC.

Santos Guerra, Miguel A., (1995), La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora. España: Ediciones Aljibe.

Solem, A. R. (1960). Human relations training: Comparison of case study and role playing, Personal Administration, New York.

Tamayo y Tamayo, Mario (2002). El proceso de la investigación científica. México. LIMUSA Noriega editores.

Tejedor, Castro y García (1988). Evaluación del profesorado universitario por los alumnos de la Universidad de Santiago. Santiago de Compostela, España.

Tejedor, F. J. y Montero (1990). Indicadores de la calidad docente para la evaluación del profesor universitario. En Revista Española de Pedagogía, No. 186. España.

Valenzuela, J. E y González, D. (2002), Evaluación del desempeño docente a partir de la opinión de los alumnos. En: Investigaciones educativas en Sonora, volumen 4. Red de investigación educativa en Sonora, México.

Wesseler, M. (1997). Creando una cultura de calidad y entrega de cuentas a la sociedad en la educación superior. En: Memorias del I Curso-Taller Centroamericano sobre Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. San José, Costa Rica.

#### REFERENCIAS DE INTERNET

<http://www.uson.mx/historia/crecimiento.html>

<http://www.apa.org/journals/webref.html>

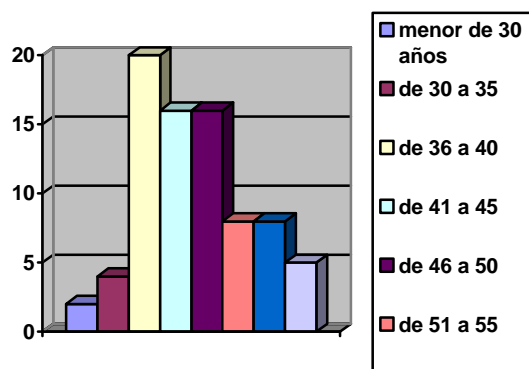
<http://revistaurbanismo.uchile.cl>

APÉNDICE 1  
Cuadros y gráficas

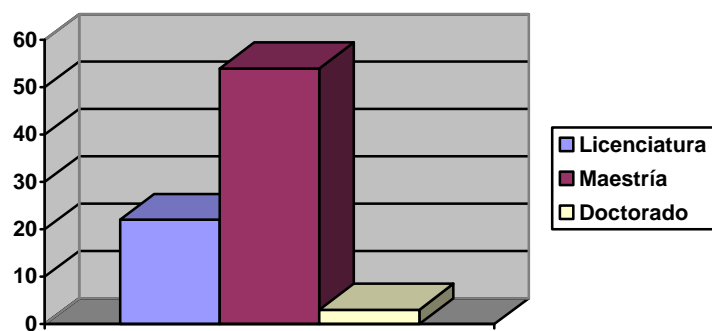
**Cuadro No. 4 Alumnos encuestados por academia del Departamento de Contabilidad**

Academia	Total de alumnos
Contabilidad Básica	10
Contabilidad Superior	10
Auditoria	10
Finanzas	10
Fiscal	10
Informática	10
Administración General	10
Administración Aplicada	10
Recursos Humanos	10
Mercadotecnia	10
Total	100

**Gráfico No. 1 Edad de los profesores de la DCEA**



**Gráfico No. 2 NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS**



**Cuadro No. 7 Perfil de egreso del Licenciado en Economía**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar e interpretar información e indicadores económicos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar sectores.. ramas y regiones económicas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar pronósticos económicos y escenarios de política económica.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorear la coyuntura y el ciclo económico.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar estrategias de desarrollo, planes económicos globales, sectoriales y regionales.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer medidas de política económica.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer presupuestos fiscales y monetarios.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los costos v los beneficios en la toma de decisiones económicas a los niveles micro y macroeconómico.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesorar a las empresas en la administración financiera de recursos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operar fondos en los mercados de dinero y capital.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar estudios de mercado v planear estrategias de comercialización.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular y evaluar proyectos de inversión.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar planes de negocios internacionales.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducir procesos de enseñanza-aprendizaje de las teorías, las interpretaciones y las técnicas propias de la Ciencia Económica a nivel medio superior y universitario.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar proyectos de investigación científica disciplinar y multidisciplinar en las instituciones relacionadas, contribuyendo a la producción de nuevos conocimientos teóricos y aplicados acerca de la realidad económica.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir en los «medios» de una manera accesible los avances de la teoría, la interpretación y la técnica de la Ciencia Económica como un aporte a la formación cultural de los ciudadanos.</li> </ul>

**Cuadro No. 8 Perfil de egreso de la carrera de contaduría pública**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrar, analizar y evaluar sistemas de información financiera.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar e implementar sistemas de información financiera congruente con las necesidades de la organización.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar la información fiscal y financiera de cualquier persona o entidad, satisfaciendo los requerimientos de los usuarios.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigir y operar el sistema de información financiera de cualquier entidad, vigilando su funcionamiento y control.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar e implementar procedimientos contables que conformen sistemas innovadores de información financiera dentro de las organizaciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar estados financieros proyectados, útiles para la planeación financiera de las organizaciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dictaminar estados financieros dentro del marco legal establecido.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar el proceso administrativo a través de la planeación y la toma de decisiones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesorar en los distintos aspectos que implica la contabilidad y responsabilidad legal de las empresas y/o personas físicas, ante el sistema tributario.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar e interpretar las leyes tributarias.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesorar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y la preparación de las declaraciones de impuestos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar y desarrollar la evaluación de los aspectos cualitativos que forman parte de la auditoría de estados financieros y del sistema de control interno de las entidades.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corregir las deficiencias de control de sistemas establecidos y mejorar su operación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la estructura y funcionamiento del sistema fiscal y financiero nacional e internacional y sus instrumentos fundamentales.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejar los instrumentos y técnicas de la política fiscal y financiera del Estado mexicano.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear escenarios futuros del ámbito financiero, congruentes con las acciones del Estado a través de la perspectiva de los planes nacionales de desarrollo.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Tener conciencia de la función que desempeña dentro de la sociedad y su obligación de ejercerla conforme a las reglas de su ética profesional.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Satisfacer la necesidad constante que tienen personas y entidades de información financiera adecuada, para la toma de decisiones, el cumplimiento de sus obligaciones legales o para ejercitar control sobre sus bienes, derechos o patrimonio.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Analizar e interpretar de manera objetiva, oportuna y confiable todo tipo de información financiera, con el propósito de que las organizaciones cuenten con elementos de juicio para la toma de decisiones contables y financieras.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Preparar, organizar, dirigir y ejercer control sobre el origen (fuentes de financiamiento) y la aplicación (tipos de inversiones) de los recursos económicos y financieros de las organizaciones.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Analizar la política fiscal y sus implicaciones financieras, contables, económicas y sociales.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluar y proponer alternativas de solución a los problemas de tipo contable y administrativo que se presenten en las organizaciones.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Utilizar sistemas y programas de computo como instrumentos de registro, organización, procesamiento y análisis de la información para hacer más eficiente su actividad.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofrecer los servicios financieros requeridos ante la apertura comercial del país.</li></ul>



**Cuadro No. 9 Perfil de egreso de la carrera de licenciado en administración**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender la función que desempeña dentro de la sociedad y su obligación de ejercer su profesión conforme a las reglas de la ética y el derecho.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar actividades de investigación aplicadas en su ámbito de actuación profesional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender la interdependencia de los ámbitos económicos, social, político y cultural en el que operan las organizaciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la función fundamental de la organización productiva como elemento de desarrollo económico.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el logro eficiente de los objetivos de las organizaciones sociales a través de la dirección efectiva de personas y unidades organizacionales.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar las herramientas conceptuales, metodológicas y técnicas de la administración en situaciones concretas y en diferentes niveles jerárquicos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar y proponer alternativas de solución a distintos problemas que se presentan en las organizaciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sustentar la toma de decisiones razonadas para la organización mediante la aplicación de técnicas y procesos lógicos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover y gestionar el desarrollo de las economías regionales y nacionales</li> </ul>

**APÉNDICE 2**  
**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

Con el fin de obtener el grado de Maestría en Desarrollo Educativo, estoy realizando esta encuesta que servirá para el proyecto de investigación “Evaluación del desempeño docente de la División de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Sonora”; es muy importante tu opinión, tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Gracias anticipadamente.

**I.- DATOS PERSONALES.**

**1. Edad**

Menor de 30 años	De 46-50 años
De 30-35 años	De 51-55 años
De 36-40 años	De 56-60 años
De 41-45 años	Mayor de 60 años

**2. Sexo**

Femenino                      Masculino

**3. Estado civil**

Soltero                      Casado

**II.- SITUACIÓN PROFESIONAL.**

**4. Tipo de contratación:**

Profesor de Asignatura Determinado  
 Profesor de Asignatura Indeterminado  
 Profesor de Tiempo Completo Contratación Especial  
 Técnico Académico  
 Profesor de Tiempo Completo

**5. Años de experiencia docente:**

\_\_\_\_\_ años    Lugar \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ años    Lugar \_\_\_\_\_

**6. Antigüedad en la UNISON:**

\_\_\_\_\_ años    \_\_\_\_\_ meses.

**7. Nivel máximo de escolaridad.**

	<b>Relación con las materias que imparte</b>		
	Mucha	Regular	Poca
Licenciatura _____ Institución donde la realizó _____ Pasante                      Titulado			
Especialización en _____ Institución donde la realizó _____ Pasante                      Titulado	Mucha	Regular	Poca
Maestría en _____ Institución donde la realizó _____ Pasante                      Titulado	Mucha	Regular	Poca
Doctorado en _____ Institución donde la realizó _____ Pasante                      Titulado	Mucha	Regular	Poca



**Instrucción:** Utilice la siguiente escala de frecuencia para responder las siguientes preguntas, marcando con una X la que elija.

**0 = Nunca**

**1 = Casi nunca**

**2 = A veces**

**3 = Frecuentemente**

**4 = Casi siempre o siempre**

### III.- DESEMPEÑO DOCENTE.

**16. Los modos de enseñanza que utilizo en mis clases son:**

	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
a) Exposición					
b) Exposición por parte de los alumnos					
c) Trabajo en equipos para la resolución de un problema o caso.					
d) Discusión de los temas por el grupo de alumnos					
e) Realización de una práctica de laboratorio					
f) Invitar a conferencistas					
g) Visitas a empresas u organizaciones					
h) Otros especifique _____					

### IV.- MATERIAL DIDÁCTICO.

**17. Uso los siguientes recursos en clases:**

	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
a) Pizarrón y gis o pintarrón y marcador.					
b) Proyector de acetatos					
c) Power Point (u otros programas) con cañón					
d) Consultas o investigación en biblioteca o en Internet					
e) Cartulinas o rotafolios.					
f) Videos (películas, documentales).					
g) Correo electrónico					
h) Manuales o libros de texto.					
i) Otros especifique _____					

### V.- MOTIVACIÓN E INTERACCIÓN EN EL GRUPO.

**18. Utilizo las siguientes opciones para motivar a los alumnos:**

	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
a) Lluvia de ideas.					
b) Dinámicas grupales.					
c) Participación en clase.					
d) Actividades extraclase (Ejem. viajes, deportes).					

**19. Ambiente en la clase:**

	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
a) Yo soy la autoridad					
b) Hay confianza, amistad y respeto entre todos					
c) Permito que se digan bromas					
d) Los alumnos pueden tomar decisiones.					
e) Los alumnos compiten por ser los mejores.					
f) Hay apatía general del grupo.					

**Instrucción:** Utilice la siguiente escala para responder las siguientes preguntas, marcando con una X la que elija.

**0 = MUY EN DESACUERDO**

**1 = DESACUERDO**

**2 = NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO**

**3 = DE ACUERDO**

**4 = MUY DE ACUERDO**

**20. El profesor debe relacionarse con los alumnos:**

	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
a) Manteniendo una distancia considerable					
b) Dedicándoles tiempo extraclase a los alumnos					
c) Llamar a los alumnos por sus nombres					
d) Ser entusiasta al momento de enseñar					
e) Comentar aspectos personales cuando sea oportuno					
f) Comentar aspectos profesionales como ejemplo de la materia					
g) Tener cercanía con los alumnos (reuniones sociales)					
h) Mostrar interés por lo que les pasa a los alumnos					

**21. Participación de los alumnos en clase:**

	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
a) Se ocupa demasiado tiempo y no se cumple el programa					
b) Es signo de que el profesor es barco o flojo					
c) Se requiere mucha preparación y planeación por parte del profesor					

## **VI.-EVALUACIÓN.**

**22. Aspectos a evaluar:**

	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
a) Basándome en los objetivos revisados elaboro preguntas y resolución de problemas o casos.					
b) Doy igual valor a cada pregunta					
c) Varío el valor de la pregunta dependiendo del nivel de dificultad					
d) Pongo diferentes tipos de exámenes , según la materia					
e) Tengo un tipo de examen establecido que varía poco semestre a semestre					

**23. Proceso de evaluación:**

	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
a) Realizo ajustes a la calificación final, agregando puntos a los estudiantes que mostraron esfuerzo en la materia					
b) Tomo en cuenta las participaciones y trabajos en equipo					
c) Considero el cumplimiento de tareas					
d) Considero la asistencia a clases					

### APÉNDICE 3

#### UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Con el fin de obtener el grado de Maestría en Desarrollo Educativo, estoy realizando esta encuesta que servirá para el proyecto de investigación “**Evaluación del desempeño docente de la División de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Sonora**”, es muy importante tu opinión, tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Gracias anticipadamente.

**PROFESOR:** \_\_\_\_\_

**MATERIA:** \_\_\_\_\_

**CARRERA:** \_\_\_\_\_

**SEMESTRE:** \_\_\_\_\_

**AULA:** \_\_\_\_\_ **HORARIO:** \_\_\_\_\_

Anota en el paréntesis el número que corresponda a los siguientes criterios:

**1 Deficiente**

**2 Regular**

**3 Bueno 4 Excelente**

<b>1. Desempeño general del profesor en el curso.</b>	ð
<b>2. Forma en que el profesor da a conocer el programa de la materia al inicio del semestre.</b>	ð
<b>3. Correspondencia de las actividades de clase con el contenido de la materia.</b>	ð
<b>4. Asistencia y puntualidad del profesor.</b>	ð
<b>5. Respeto y comunicación del profesor con los alumnos.</b>	ð
<b>6. Claridad del profesor al exponer los temas.</b>	ð
<b>7. Conocimiento que el profesor muestra de la materia</b>	ð
<b>8. Oportunidad con que el profesor entrega los trabajos y las tareas.</b>	ð
<b>9. Dedicación del profesor en labores de asesoría extraclase a sus estudiantes.</b>	ð
<b>10. Uso de diferentes herramientas como rotafolio, cañón, computadora, sociodramas, dinámicas de grupo.</b>	ð
<b>11. Habilidad con que el profesor estimula la participación en clase</b>	ð

<b>12. El material de estudio (libros, artículos, copias, páginas de internet, etc) que el profesor indicó, ha sido útil para mi aprendizaje.</b>	ð
<b>13. Hace comentarios relevantes al calificar exámenes y tareas.</b>	ð
<b>14. Las evaluaciones corresponden al grado de aprendizaje que he obtenido.</b>	ð
<b>15. El profesor muestra entusiasmo e interés por su materia.</b>	ð
<b>16. Se interesa el profesor en el aprendizaje de sus alumnos</b>	ð
<b>17. Ha contribuido esta materia y el profesor para enfrentar situaciones de mi vida personal, social o profesional en el futuro.</b>	ð
<b>18. Si tuviera la oportunidad tomaría otro curso con este profesor. NO escribe 1 ó 2 SI escribe 3 ó 4</b>	ð

#### APÉNDICE 4

### ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR DE DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA.

#### 1. ¿Cuál es su opinión del desempeño docente en la División?

Creo que realmente la división sí tiene una planta digamos....docente que sí se ha mejorado sobre todo porque ha habido una evolución de licenciaturas a grados de maestría y de maestría a doctorado, aunque en este aspecto ha sido muy baja la evolución, pero si en proporción al número de maestros de tiempo completo que teníamos hace 4 o 5 años comparando con lo que tenemos actualmente, sí ha mejorado bastante; ahora con lo que respecta al desempeño docente consideramos que los últimos dos semestres hemos visto a través de la evaluación que hacen los alumnos de sus maestros pues...una mejora muy considerable si se toma como una referencia la opinión de los estudiantes, entonces si ha mejorado, pero...tu sabes que el evaluar el desempeño docente no es algo fácil porque hay muchas cuestiones que hay que revisar para poder decir esto, tendríamos que buscar las herramientas más adecuadas, hacer comparaciones, yo creo que existen muchas deficiencias en cuanto a evaluación no sólo en esta división sino en toda la universidad, hacen falta instrumentos de evaluación, creo que ahora con el nuevo modelo que se perfila están contemplados estos aspectos. La evaluación no es todo sino la utilización de los recursos, ver los cambios, si se están logrando objetivos con los recursos, si los docentes tienen un buen nivel académico.

#### 2. Qué implica que los profesores no tengan formación pedagógica?

Hay una ausencia de formación pedagógica y pues esto es, digamos, muy importante, hay que reconocer que...cuando digamos se inicia alguna relación con la universidad de sonora por parte de un profesionista, llamémosles un contador público o un licenciado en administración, etc, básicamente no existe una forma para empezar de, de evaluar al profesor en en...su preparación pedagógica, ni tampoco hay, digamos, de alguna manera un programa de inducción..digamos ¿no?, que, que obligue al maestro que pueda llegarse a contratarse por los medios que ya existen de llevar algún curso, alguna preparación didáctica, no la hay, se contrata en un momento dado por otros factores, pero por la formación pedagógica para mi ver no se considera pues, no se considera en lo que viene siendo la entrada, ni en tampoco la permanencia del maestro en las aulas universitarias, porque si es cierto que muchas veces hay maestros que se pueden llamar buenos maestros por muchos razones que muchas veces se derivan de comentarios que se hacen dentro de los mismos maestros o los alumnos y es buen maestros ¿no?, sin embargo si los analizamos ellos quizás no tengan una formación pedagógica, tampoco sabemos si ser buen maestro implique mas, lo que pasa es que los alumnos no tienen la forma de evaluar adecuadamente un buen maestro para decir si es bueno o no; el alumno se puede basar en su preparación profesional, el conocimiento del área en que se desenvuelve, etc, etc., pero lo que es la preparación pedagógica a mi forma de ver creo que está muy incipiente en la universidad, existen programas que no son permanentes, aislados, en áreas distintas, no hay una continuidad, realmente creo que hace falta también ubicarlo de alguna manera en un centro de formación pedagógica en la UNISON, para quienes tengan interés de ingresar como maestros para quienes estando ya en la carrera docente tengan este tipo de formación.

El nuevo modelo educativo maneja una serie de ejes formativos que se consideran necesarios para poder pensar que ese modelo pueda tener éxito, este.. que se dé este tipo de



apoyo no?, o sea que tenga digamos, este el maestro universitario, estoy pensando en los que ya están principalmente que tengan este tipo de formación, llegan nuevos maestros, pero no traen formación pedagógica, son excelentes en su disciplina pero no tienen conocimientos docentes, y eso es malo porque la institución está incurriendo en costos digamos para prepararlos, que haya una buena preparación para el estudiante, pero no lo logramos precisamente porque los recursos humanos no tienen esa formación, entonces hay excelentes contadores públicos y administradores pero sin formación pedagógica, pues por más que trabajen en el aula y fuera del aula, en asesorías, en la exposición de sus cátedras pues muchas veces no se logra el objetivo por esta ausencia de formación pedagógica.

El docente necesita también apoyo para mejorar en su actividad como esta ene. Departamento de economía, diplomados disciplinarios, hay comentarios de profesores que esta bueno el curso, pero no hay un sistema para ver si efectivamente hay respuesta favorable o no favorable de esos apoyos que se le dan a los maestros, como no hay un sistema institucional no podemos evaluar diplomados aislados, no?, como debe ser un sistema en si.

### **3. ¿Cuenta la División con seguimiento de egresados?**

En los últimos meses se han dado una serie de actividades que se han dirigido exclusivamente al programa de tutorías, sin embargo el programa de seguimiento de egresados esta...creo yo, pues pendiente no?, está propuesto un programa de este tipo en el colegio académico de la UNISON, que de alguna manera es un aspecto que no se va a dejar de atender, algo se está haciendo en la dirección de planeación, y quizás tenga tanta fuerza como el programa de tutorías, a la fecha no existe un programa de seguimiento de egresados, no se tiene ninguna instancia o personal en ningún nivel o departamento de la universidad. Conocemos algunos egresados porque nos los encontramos en el colegio de contadores públicos, algunos que se reportan con nosotros pero eso no es un programa, sabemos que la fundación UNISON quiere contactarse con egresados con la idea de obtener recursos para favorecer algunas actividades que la misma fundación está apoyando, pero no ha habido continuidad, esto se está promoviendo de rectoría, pero ahorita no se le ha dado ninguna difusión.

### **4. ¿Hay organismos que evalúen la calidad de los egresados en la División?**

Esto es una de las preocupaciones que se plasman en el nuevo modelo educativo. Las evaluaciones de los estudiantes, nada más hay una evaluación de entrada que es el que se aplica a los aspirantes que es el examen de ingreso y luego en el transcurso de su carrera las evaluaciones que hacen los maestros y que en un momento dado no son uniformes o solo por asignatura, el maestro aplica su examen en el ciclo y al final depende de las opciones que tengamos, si el alumno concluye con buen promedio y otros requisitos automáticamente sale con su título, pero también hay algo que no se aplica a todas las carreras, en nuestro caso a contadores y administradores sí, es el examen de calidad, el examen de **CENEVAL** que aplica ese organismo, si pasa ese examen ya no es evaluado internamente por nosotros sino por un organismo externo que es el **CENEVAL** y si acredita X puntos automáticamente obtiene su título profesional por **CENEVAL**, en otro caso es un examen profesional, que casi no se usa realmente.

Realmente es que sería conveniente tener exámenes departamentales, esto es que todos los maestros con la misma materia aplicaran el mismo examen, eso es controlar el desempeño del profesor para evitar que se salgan del programa establecido, muchas veces dice un profesor que va a juntarse con otro maestro o una academia puede ponerse de acuerdo, por ejemplo contabilidad I, poner un mismo examen y todo sería ideal, aunque

hay resistencia porque argumentan el derecho a libre cátedra y ya entran cuestiones laborales y problemas, pues aquí yo como profesor, tendría que cambiar en un momento dado, si soy faltista no me alcanzaría el tiempo para ir parejo con los otros maestros y al aplicar el mismo examen, pues ya sabrás no?, prácticamente sería una entrega uniforme para cumplir ese pacto... podríamos decir.

**APÉNDICE 5**  
**ENTREVISTA REALIZADA A C.P., PROFESOR DE LA ASIGNATURA DE**  
**AUDITORÍA EN EL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD.**

SRI.- ¿ Utiliza la resolución de casos o problemas prácticos en la materia que imparte?

Profr.- Mira Sarita... mejor le llamaremos prácticas de auditoria, en esta materia se realizan prácticas escritas y al final del semestre se entrega de una manera condensada toda las formas llenadas adecuadamente para demostrar que el alumno está capacitado para realizar una auditoria contable en cualquier empresa, sea esta del tamaño que fuere.

SRI.- ¿Qué técnicas utiliza al aplicar examen?

Profr.- Bueno pues al principio como hay muchos términos o conceptos que el alumno debe dominar pongo preguntas abiertas, paréntesis, falso o verdadero y todo lo que pueda ocurrírseme, pero eso sí con alto grado de dificultad, no creas que facilito, porque se supone que estos alumnos como ya van al 6to. Semestre ya deben estar fogueados o un poco empapaditos de cuestiones contables; entonces eso hago en los dos primeros exámenes, pero en los dos últimos resuelven con algunas condicionantes problemas prácticos que pueden llevarse hasta 2 ó 3 horas en terminarlos, acaban “como limones chupados” por eso me ponen “las cruces”. Doy dos tipos de pruebas para que eviten copiar o checar resultados finales y así no me siento presionado a cuidarlos mucho. Eso sí siempre son prácticas nuevas porque los alumnos son muy vivos, se “piratean” escritos de un semestre a otro.

**APÉNDICE 6**  
**ENTREVISTA REALIZADA A LA L.A. PROFESOR DE LA ASIGNATURA DE**  
**PROBLEMAS LABORALES EN EL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD.**

SRI.- ¿ Utiliza la resolución de casos o problemas prácticos en la materia que imparte?

Profra.- En la materia que yo doy es muy frecuente resolver casos prácticos ya que como es Problemas Laborales, misma que se les imparte a alumnos de administración, eh...ya que el administrador debe tener como libro de consulta de esta materia a la Ley Federal del trabajo y para tomar decisiones administrativas entonces, si aplico la resolución cotidiana de casos prácticos digamos...a diario.

SRI.- ¿Qué técnicas utiliza al aplicar examen?

Profra.- Pues...utilizo preguntas abiertas para que el alumno desarrolle temas y también paréntesis, valen más las preguntas abiertas que los paréntesis, normalmente aplico 3 exámenes al semestre y casi siempre se utiliza el criterio que desarrollen para dar solución a un problema que pueda darse en las empresas. De un semestre a otro cambio las prácticas porque a lo mejor...bueno creo que aunque sea mucha la población de estudiantes de todos formas se conocen y se pueden pasar las prácticas, ya lo he probado.

**ANEXO 2**  
**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**DIVISION DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD**  
**RESULTADOS EGEL SEPTIEMBRE 2002**  
**LICENCIADOS EN ADMINISTRACION**

**RESULTADOS EGEL SEPTIEMBRE 2002 LICENCIADOS EN**  
**ADMINISTRACION**  
**EN BASE A 950 PUNTOS DE INDICE CENEVAL (ACUERDO CONSEJO**  
**DIVISIONAL VIGENTE)**

**Presentaron el Examen**

Alcanzaron el Índice CENEVAL requerido para exentar examen profesional	44
75%	
No alcanzaron el Índice CENEVAL requerido para exentar examen profesional	15
25 %	
Testimonios Alto Rendimiento	0 0

**RESULTADOS EN BASE A LA MEDIA NACIONAL 1000 PUNTOS**

Presentaron	59	100%
Alcanzaron la Media Nacional	26	44%
No alcanzaron la Media Nacional	33	56%

De 1150 a 1300 puntos se otorga un TESTIMONIO DE ALTO RENDIMIENTO

La escala CENEVAL es de 700 a 1300 puntos del Índice CENEVAL

**La Media Teórica es de 1000 puntos de Índice CENEVAL**

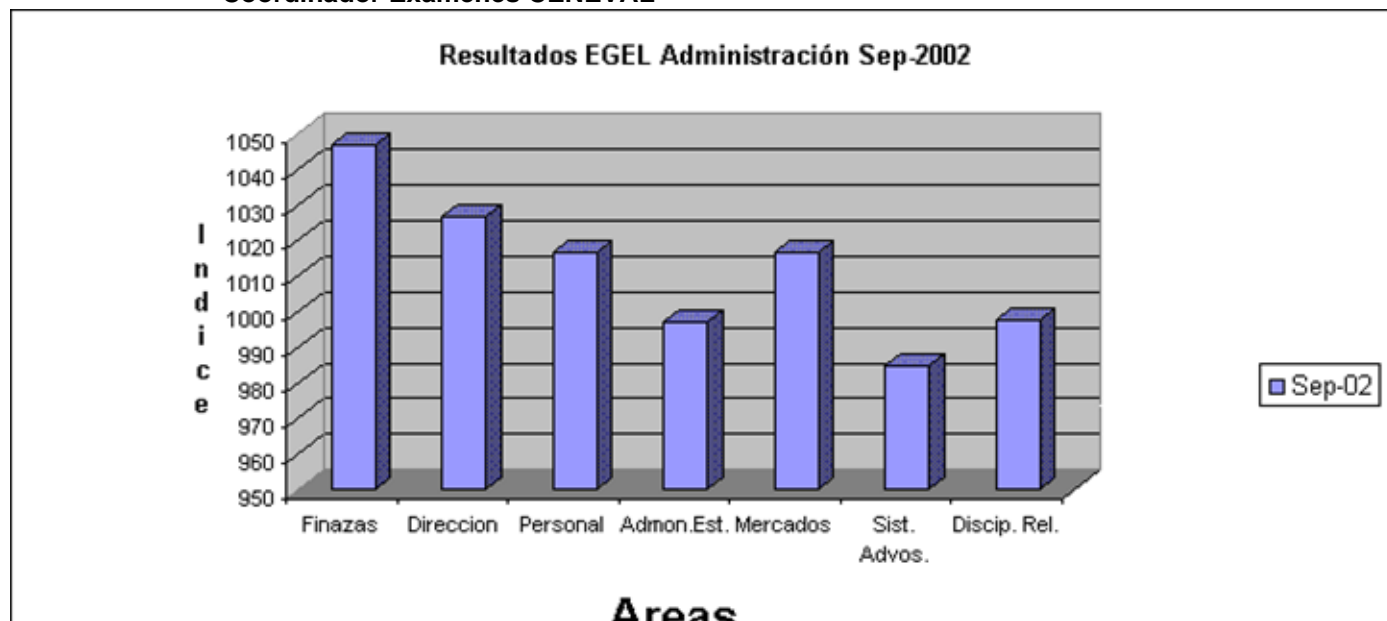
PROMEDIO DE LAS AREAS BASICAS ASI COMO LAS DISCIPLINAS  
RELACIONADAS

**RESULTADOS POR AREAS (Promedio de los sustentantes)**

	Finanzas	Dirección	Personal	Admon.Est.	Mercados	Sist. Advos.	Discip. Rel.
Sep-02	1047	1027	1017	997	1017	985	997.7

**Nota: Solo el área de Finanzas en promedio es mayor a la Media Teórica**

**Informe preparado por : M.A. ISIDRO REAL PEREZ**  
**Coordinador Exámenes CENEVAL**



**UNIVERSIDAD DE SONORA  
DIVISION DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD  
RESULTADOS EGEL SEPTIEMBRE 2002  
CONTADORES PUBLICOS**

**RESULTADOS EGEL SEPTIEMBRE 2002 CONTADORES PUBLICOS  
EN BASE A 950 PUNTOS DE INDICE CENEVAL (ACUERDO CONSEJO DIVISIONAL  
VIGENTE)**

<b>Presentaron el Examen</b>	143	100%
Alcanzaron el Índice CENEVAL requerido para exentar examen profesional	105	73%
No alcanzaron el Índice CENEVAL requerido para exentar examen profesional	38	27%
Testimonios Alto Rendimiento		

**RESULTADOS EN BASE A LA MEDIA NACIONAL 1000 PUNTOS**

<b>Presentaron el Examen</b>	143	100%
Alcanzaron la Media Nacional	49	34%
No alcanzaron la Media Nacional	94	66%

De 1150 a 1300 puntos se otorga un TESTIMONIO DE ALTO RENDIMIENTO

La escala CENEVAL es de 700 a 1300 puntos del Índice CENEVAL

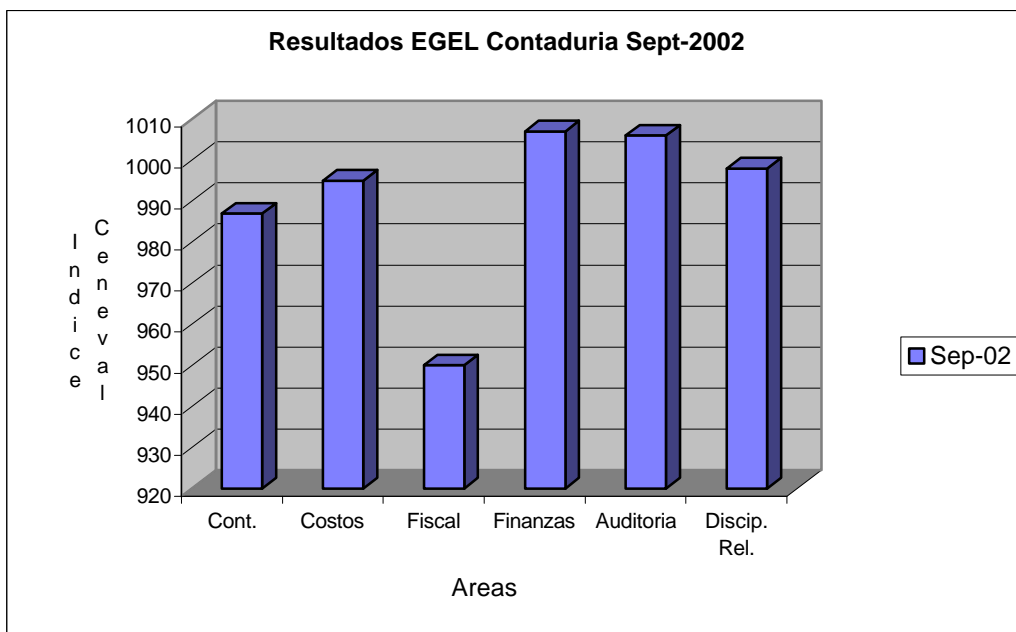
**La Media Teórica es de 1000 puntos del Índice CENEVAL**

De 1000 a 1149 puntos se otorga un TESTIMONIO DESEMPEÑO ACADEMICO SATISFACTORIO  
TANTO EN LAS DISCIPLINAS BASICAS COMO EN LAS DISCIPLINAS RELACIONADAS

**RESULTADOS POR AREAS (Promedio de los sustentantes)**

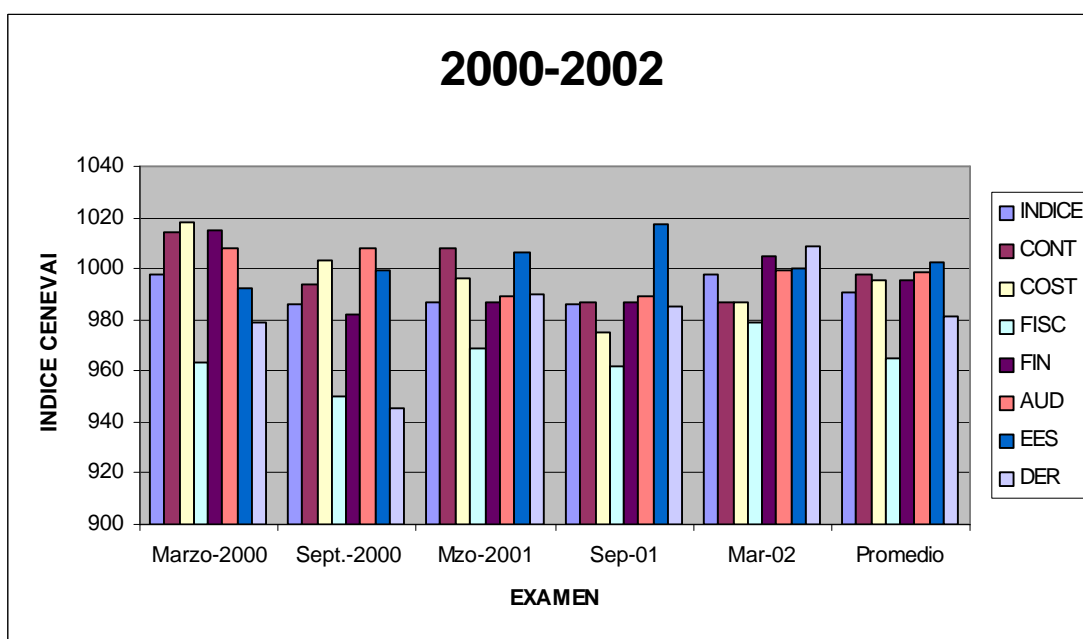
	Cont.	Costos	Fiscal	Finanzas	Auditoria	Discip. Rel.
Sep-02	987	995	950	1007	1006	998

**Nota: Solo el área de Finanzas y Auditoria en promedio es mayor a la Media Teorica**



UNIVERSIDAD DE SONORA  
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD  
EXAMEN CENEVAL LIC. EN CONTABILIDAD

	INDICE	CONT	COST	FISC	FIN	AUD	EES	DER
Marzo-2000	998	1014	1018	963	1015	1008	992	979
Sept.-2000	986	994	1003	950	982	1008	999	945
Mzo-2001	987	1008	996	969	987	989	1006	990
Sep-01	986	987	975	962	987	989	1017	985
Mar-02	998	987	987	979	1005	999	1000	1009
Promedio	991	998	995.8	964.6	995.2	998.6	1002.8	981.6

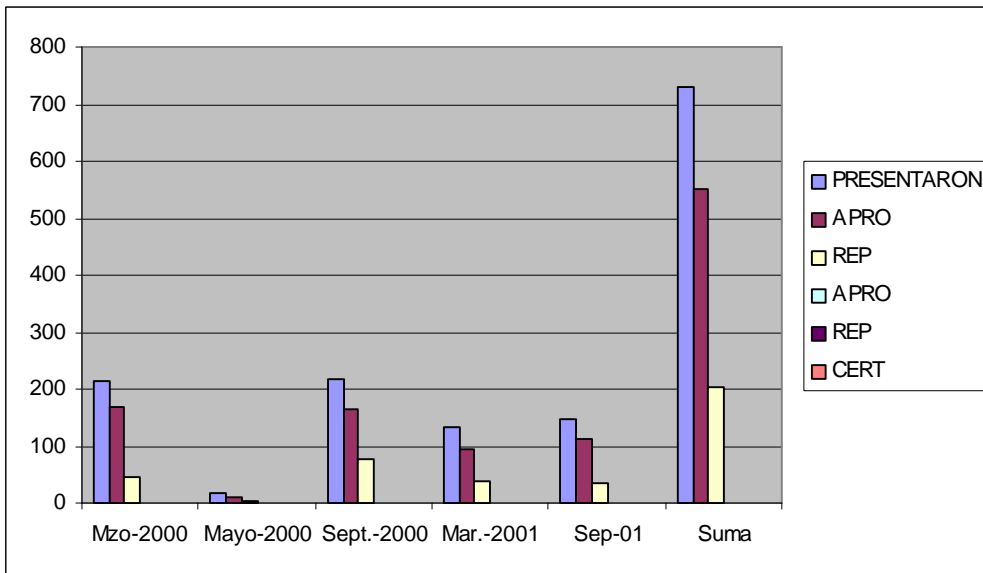


CONT CONTABILIDAD  
COST COSTOS  
FISC FISCAL  
FIN FINANZAS

AUD AUDITORIA  
EES ENTORNO ECONOMICO Y SOCIAL  
DER DERECHO

UNIVERSIDAD DE SONORA  
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD  
EXAMEN CENEVAL LIC. EN CONTABILIDAD

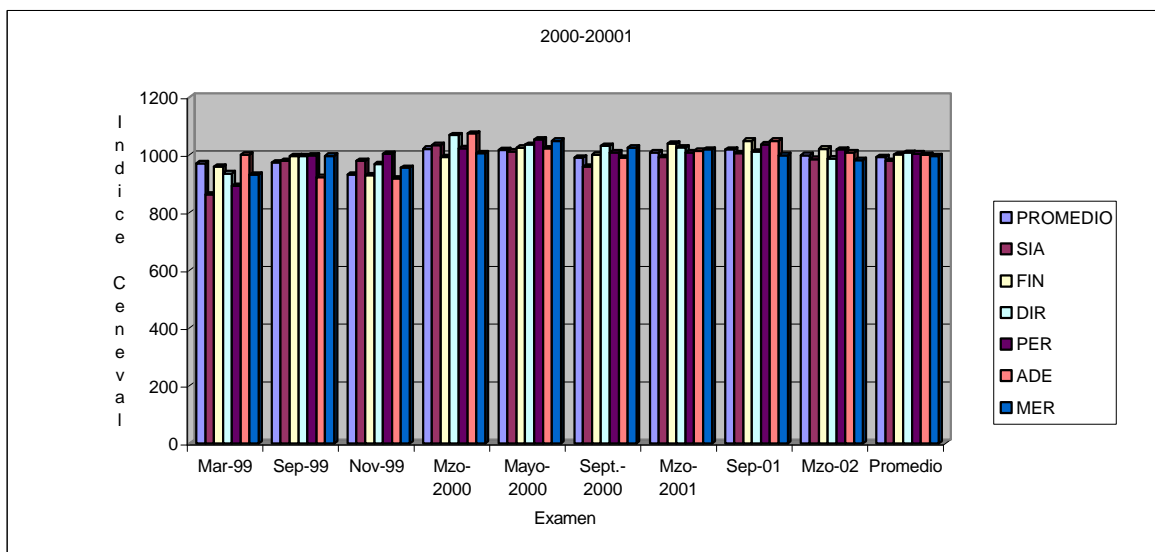
	PRESENTARON	APRO	REP	APRO	REP	CERT	CERT
<b>Mzo-2000</b>	215	168	47	78%	22%	0%	
<b>Mayo-2000</b>	16	11	5	69%	31%	0%	
<b>Sept.-2000</b>	217	165	77	76%	35%	0%	
<b>Mar.-2001</b>	132	94	38	71%	29%	0%	
<b>Sep-01</b>	149	113	36	76%	24%	0%	
<b>Suma</b>	729	551	203	76%	28%	0%	





**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD**  
**EXAMEN CENEVAL LIC. EN ADMINISTRACION**

	INDICE									
	PROMEDIO	SIA	FIN	DIR	PER	DER	EES	ADE	MER	OMC
Mar-99	971	863	959	936	893	986	879	1001	931	1054
Sep-99	974	979	996	996	998	986	1008	923	997	973
Nov-99	932	980	929	969	1004	929	957	918	956	975
Mzo-2000	1021	1034	993	1068	1023	978	1007	1074	1006	996
Mayo-2000	1017	1012	1025	1035	1053	978	999	1022	1049	990
Sept.-2000	990	959	1001	1031	1008	977	979	990	1025	974
Mzo-2001	1008	992	1039	1026	1008	1023	1023	1014	1019	1040
Sep-01	1019	1006	1049	1011	1036	1002	1018	1049	999	1006
Mzo-02	999	986	1021	988	1018	988	987	1008	982	1018
Promedio	992.33333	979	1001	1007	1005	983	984	1000	996	1003



**SIA** SISTEMAS ADMINISTRATIVOS  
**FIN** FINANZAS  
**DIR** DIRECCION  
**PER** PERSONAL

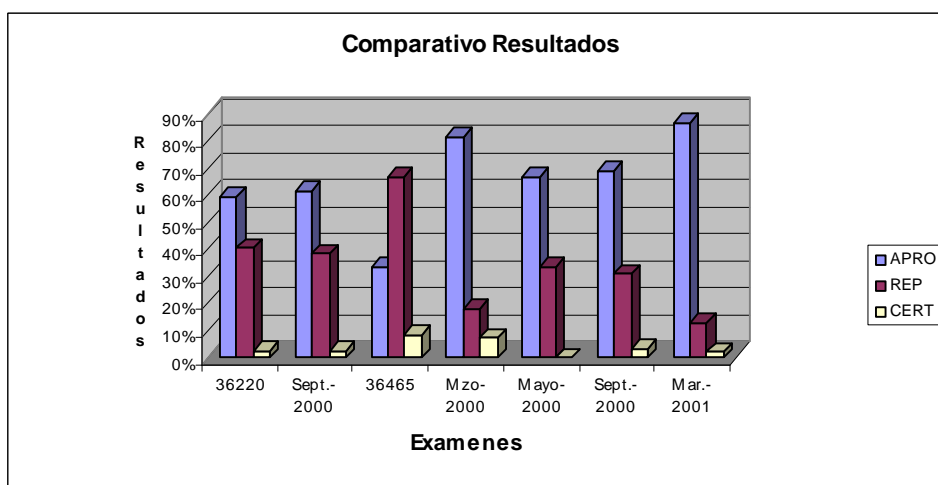
**DER** DERECHO  
**EES** ENTORNO ECONOMICO Y SOCIAL  
**ADE** ADMINISTRACION ESTRATEGICA  
**MER** MERCADOTECNIA  
**OMC** OPERACIONES Y MET. CUANTITATIVOS

TRABAJO ELABORADO POR :  
 NOMBRAMIENTO:  
 FUENTE:

M.A. ISIDRO REAL PEREZ  
 COORDINADOR INSTITUCIONAL OPERATIVOS EXAMNES EGEL (CENEVAL)  
 RESULTADOS CENEVAL

**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD**  
**EXAMEN CENEVAL LIC. EN ADMINISTRACION**

	PRESENTARON	APRO	REP	APRO	REP	CERT	CERT
Mar-99	42	25	17	60%	40%	2%	1
Sept.-2000	39	24	15	62%	38%	3%	1
Nov-99	12	4	8	33%	67%	8%	1
Mzo-2000	55	45	10	82%	18%	7%	4
Mayo-2000	3	2	1	67%	33%	0%	0
Sept.-2000	61	42	19	69%	31%	3%	2
Mar.-2001	46	40	6	87%	13%	2%	1
Sept-01		53	47	89%	11%		
<b>Suma</b>		<b>311</b>	<b>229</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>		



FUENTE:  
 NOMBRAMIENTO  
 :  
 FUENTE:

M.A ISIDRO REAL PEREZ  
 COORDINADOR INSTITUCIONAL OPERATIVOS  
 EGEL (CENEVAL)  
 RESULTADOS CENEVAL