



Vol. 16 No. 3

Septiembre de 2013

COMPARACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS MÓDULOS DE PEDAGOGÍA Y DE SISTEMA GENITAL Y URINARIO A PARTIR DE LA OPINIÓN DE LOS ALUMNOS

Leticia Osornio Castillo¹, Acela Sánchez Reyes², María Refugio Ríos Saldaña³,
Lilia Isabel Ramírez García⁴

Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Estudios Superiores Iztacala

RESUMEN

La repercusión del desempeño docente en la formación del estudiante de medicina es innegable, por ello, es indispensable que los docentes y la Institución tengan elementos basados en una evaluación a partir de la cual se puedan abrir espacios de reflexión sobre la práctica docente, con la intención de realizar mejoras al proceso de aprendizaje universitario. El objetivo del presente trabajo fue comparar el desempeño docente de los profesores de los módulos de Pedagogía y de Sistema Genital y Urinario a partir de la opinión de los alumnos. La muestra fue intencional, participaron 616 alumnos de los módulos de Pedagogía (237) y Sistema Genital y Urinario (379), pertenecientes a la carrera de médico cirujano, cuyo criterio de inclusión fue haber cursado en el semestre 2013-II esos módulos. A los alumnos se les aplicó el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Docente de Valenzuela (2002), que

¹ Profesora Titular A TC Definitivo, Carrera Médico Cirujano, Facultad de Estudios Superiores Iztacala- UNAM. Correo electrónico: letyosornio2005@yahoo.com.mx

² Profesora Asociado C TC, Carrera Médico Cirujano, Facultad de Estudios Superiores Iztacala- UNAM. Correo electrónico: asare-1@hotmail.com

³ Profesora Titular B TC Definitivo, División de Investigación y Posgrado. , Facultad de Estudios Superiores Iztacala- UNAM. Correo electrónico: mrrs@campus.iztacala.com.mx.

⁴ Profesora Asignatura B Definitiva. Carrera Médico Cirujano, Facultad de Estudios Superiores Iztacala- UNAM. Correo electrónico: ramgali_5620@yahoo.com.mx

contempla siete categorías: Dinamismo, Preparación de clase y cumplimiento del programa, Criterios para evaluar y calificar, Respeto a los alumnos, Dominio de la materia, Enfoque a la Profesión, Motivación al alumno y Estilo personal. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas al comparar los profesores de los dos distintos módulos con respecto a la opinión que tienen los alumnos sobre su desempeño ($t=-8.995$, $gl=615$, $p<.000$). Los profesores del módulo de Sistema Genital y Urinario fueron evaluados como muy buenos en todas las categorías; los docentes del módulo de Pedagogía fueron evaluados como buenos y presentaron un promedio más bajo en las categorías: Preparación de clase y cumplimiento del programa, Criterios para evaluar y calificar y Respeto a los alumnos. Se concluye enfatizando las fortalezas y debilidades de los docentes que según la opinión de los alumnos muestran los docentes.

Palabras clave: evaluación, desempeño docente, opinión alumnos.

COMPARISON OF TEACHING PERFORMANCE OF PEDAGOGY AND URINARY AND GENITAL SYSTEM MODULES AS FROM THE STUDENT'S OPINION

ABSTRACT

The repercussion of teacher's performance in medical student's formation is undeniable, for that reason it's indispensable than the teachers and the institutions have the elements to make an evaluation of teachers which we can open opportunities of reflection about teaching practice with the intention of improve the university learning process. The object of this work is to compare the teaching performance of teachers of Pedagogy and Urogenital system classes based on the student opinions. The sample was purposive and participated 616 students, 237 of Pedagogy and 379 of urogenital system of medical career. The only inclusion criteria were to curse those classes on the 2013-II semester. The students answered the Valenzuela's Questionnaire to evaluate teacher performance (2002) that evaluates seven categories: dynamism, class preparation and program fulfillment, evaluation and qualify criteria, respect for students, domain of matter, professional approach, motivation on the student and, personal style. In the comparison of results we found important statistics differences between teachers of both subjects about the opinion of students on they performance ($t= 8.995$, $gl= 615$, $p<.000$). The teachers of urogenital system were evaluated like "very good teachers" in all categories; the teachers of Pedagogy class were evaluated like "good teachers" and had a below average in the next categories: class preparation and accomplishment of the

program, evaluation and qualify criteria, and respect for students. Finally, with the student's opinion about teaching performance we can make an emphasis on strengths and weaknesses of teachers in medical career.

Key words: Evaluation, Teaching performance, Students opinion.

Las instituciones de Educación Superior requieren mecanismos de evaluación para guiar sus decisiones académicas, políticas y administrativas; uno de éstos es la evaluación del desempeño docente.

En varios países de Latinoamérica, entre ellos México, se han instalado diversos procedimientos de evaluación del desempeño docente, ello implica situaciones de análisis constante en busca de la mejora de la calidad docente, a diferencia de países desarrollados en donde los profesores que laboran en el sector público tienen la obligación de acreditar sus competencias cada 4 o 5 años (Salazar, 2008).

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española (2012), evaluación puede entenderse como la acción y efecto de evaluar y evaluar puede implicar:

1. Señalar el valor de algo;
2. Estimar, apreciar, calcular el valor de algo;
3. Estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (1997:78), define la evaluación como “el proceso continuo, integral y participativo que permite identificar una problemática, analizarla y explicarla mediante información relevante. Como resultado proporciona juicios de valor que sustentan la consecuente toma de decisiones”.

Para Tejedor (2012), evaluar el desempeño del docente es “un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo”. Esta evaluación

debe tener en cuenta las funciones específicas del docente, que pueden expresarse en dos categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores inherentes a la función docente: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? El hacer: ¿Hace lo que se ha comprometido? ¿Lo hace bien? ¿Es respetuoso con sus alumnos?

El primer objeto de evaluación corresponde al dominio de los saberes; el segundo al dominio de las conductas; ambos dominios, junto con a las propuestas resultantes de desarrollo profesional, conforman lo que entendemos por “desempeño”.

Según Valdés 2000 (citado en Bermúdez, 2008: 231), la evaluación del desempeño docente puede entenderse como “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de las capacidades pedagógicas del docente”. El autor considera también a estos resultados los efectos de las emociones, la responsabilidad laboral y la naturaleza de las relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Con la evaluación se busca el mejoramiento de lo que se evalúa. Mercado (2005:58), afirma que la calidad se asocia con la evaluación: “en la búsqueda de la calidad se vuelve indispensable saber hasta qué punto se ha alcanzado la calidad deseada y hasta qué punto se debe mejorar para lograrlo”.

Díaz (2003), menciona al respecto de la relación calidad-evaluación, que su asociación es inevitable, afirma que independientemente de la situación política o filosofía de la organización, la evaluación docente efectuada aún de manera formalizada, ha mostrado que los procedimientos que las instituciones han puesto en práctica no han favorecido la mejora del desempeño docente, agrega que esto es preocupante dado que se cuestiona la credibilidad de los procedimientos implementados y las estrategias utilizadas para la evaluación.

Existen varios supuestos en relación a la orientación que deben tener los procedimientos de evaluación del desempeño docente, sin embargo es importante

tener presente el objetivo del procedimiento: la mejora de la función del docente, Díaz (2003: 23) señala que no es lo mismo una “evaluación de la mejora”, que una “evaluación para la mejora” o una “evaluación como mejora”, esta forma de visualizar el objetivo del proceso de evaluación alude diferentes finalidades.

La evaluación de la mejora, centra su objetivo en una comparación de los resultados con un referente previamente establecido: “la evaluación del profesor constituye un proceso de interpretación de evidencias de acuerdo con unos criterios para determinar el grado en el que el docente desempeña su actividad de forma competente” (Díaz, 2003: 23).

Refiriéndose a la “evaluación para la mejora”, se hace énfasis en el propósito del proceso, de tal manera que sea útil para propiciar mejoras en el desempeño docente, en este caso el profesor detecta a través de la evaluación sus fortalezas y debilidades, consecuentemente establece áreas o aspectos a mejorar. En este tipo de evaluaciones el profesor participa activamente puesto que asume las mejoras que debe llevar a cabo, enfocar la evaluación del desempeño docente de esta manera potencia el desarrollo profesional del profesor.

Técnicamente hablando el enfoque más complejo para el proceso de evaluación del desempeño docente, es la “evaluación como mejora”. Toda evaluación, en la medida que signifique una toma de conciencia personal sobre la forma en que se lleva a cabo el desempeño docente, conduce de manera implícita a un proceso de deconstrucción y, en consecuencia, de mejora. Sin embargo, para que esto realmente suceda, los procesos de evaluación deben cumplir con dos condiciones cardinales: a) diseñarse tomando en cuenta la realidad del profesor (formación, ámbito de trabajo, carga docente, etc.) y b) los procedimientos e instrumentos deben planificarse considerando que el propio profesor formule luego entonces estas dos situaciones son básicas para que el docente evalúe su trabajo y mejore su desempeño.

Otro aspecto a considerar en el proceso de evaluación del docente, son los actores involucrados en él, y los principales serían: alumnos y docentes. Respecto al alumno puede observarse que puede mirar con optimismo la situación, sin embargo al mismo tiempo puede resultarle cierta falta de credibilidad en el mismo,

esto se fundamenta en que históricamente “sus opiniones no tienen el peso deseado debido a que los docentes que no responden a sus expectativas siguen realizando semestre a semestre las mismas prácticas que tanto ellos cuestionan” (Salazar, 2008: 72). En cuanto a los docentes evaluados, reconocen la importancia del proceso pero cuestionan las políticas y falta de modelos de evaluación en las instituciones educativas, en este caso las universidades y lo perciben como un aporte que no tiene el impacto que debiera (Salazar, 2008).

La evaluación del desempeño docente, según Valdez (2000), cumple con juicios y detecte áreas de mejora. Según Díaz (2003: 23): “Si una evaluación no contribuye a la formación y autorregulación del profesor como docente es que algo ha fallado en su diseño o aplicación”, funciones diagnósticas, instructivas, educativas y de desarrollo. Lo explica de la siguiente manera:

1. Función de diagnóstico: caracteriza el desempeño docente en un cierto período, detectando sus fortalezas y áreas de oportunidad, de tal forma que constituya una guía para la institución y para él mismo en cuanto a la implementación de acciones de capacitación que favorezcan la superación profesional y la mejora de las áreas de oportunidad.

2. Función instructiva: el proceso de evaluación debe conducir a la suma de indicadores del desempeño del profesor, en este lapso los involucrados se instruyen, aprenden e incorporan nuevas experiencias al aprendizaje laboral.

3. Función educativa: Se correlaciona de manera trascendental el resultado de la evaluación del desempeño docente con la motivación y actitud del profesor hacia su trabajo, formula estrategias para superar, mejorar o modificar las áreas de déficit a partir de conocer la forma como es percibido su desempeño por sus pares, padres, alumnos y demás actores del proceso educativo.

4. Función desarrolladora: a consecuencia del proceso de evaluación y una vez conocidos los resultados, el docente experimenta un proceso de maduración y está en condiciones de ser crítico consigo mismo en cuanto a su desempeño, pudiendo estar en la posición incluso de aprender de sus errores.

Sobre la evaluación de la docencia, aún no existe consenso de la forma idónea de evaluar las actividades del profesor, debido a que sus funciones cambian históricamente y culturalmente según la diversidad de contextos.

Según Valdés (2000), existen diferentes métodos útiles para evaluar de forma válida y confiable el desempeño docente y las dimensiones sobre las que pueden brindar información: observación de clases, encuesta de opiniones, pruebas objetivas estandarizadas y test sobre desarrollo humano, portafolio, autoevaluación test de conocimientos y ejercicios de rendimiento.

Cuando hablamos de evaluación docente, es necesario distinguirla de la evaluación de los académicos. Según el diccionario de la Real Academia Española un docente es quién se dedica a la enseñanza; mientras un académico es alguien que pertenece a la academia, entendida esta última como una sociedad científica, literaria o artística establecida con autoridad pública.

Para García y colaboradores (2004), la docencia se restringe directamente al proceso de enseñanza-aprendizaje y el trabajo académico implica una amplia gama de actividades como lo son la docencia, la investigación, la elaboración de material didáctico, las tutorías y la difusión de la cultura entre otras.

Las definiciones de la función docente, han sufrido un proceso evolutivo que va, desde aspectos puramente cuantitativos relacionados con la calidad técnica, hasta un enfoque acorde a las necesidades de la sociedad enmarcado en el planteamiento cualitativo. No obstante, sobre lo anterior, existe hoy día un acuerdo universal pragmático que dictamina que es el estudiante y no el docente, quien en último término decide si el desempeño docente es eficiente (Puente, 1998).

Para la labor docente aún no existe consenso relacionado con los aspectos que constituyen la definición de un "Buen profesor" (Rueda y Rodríguez, 1996; Marsh y Overall, 1980; March, 1982, 1986). Quizá por esta razón, la evaluación de la docencia (Tejedor y García- Valcárcel, 1996), y del subsistema profesorado, es todavía un problema con importantes limitaciones, no sólo de índole teórica (diversidad de finalidades y carencia de modelos de profesor ideal) sino también de carácter práctico, ya que es difícil elegir la estrategia evaluativa adecuada puesto que su validez ha de establecerse indirectamente ante la carencia de un

modelo teórico que delimite con claridad los parámetros que definen el constructo “calidad docente” (García-Valcárcel, 1992; Tejedor, 2003; Román y Murillo, 2008; citado por Tejedor, 2012).

Cronin (1991; citado por Galindo y Zwaiman, 2000), refiere una revisión de la literatura en la que identificó la existencia de 11 dimensiones o factores principales entre los estudios sobre evaluación docente que utilizan el cuestionario aplicado a los alumnos como método de evaluación, las cuales son: Conocimiento de la materia, organización por el trabajo, relación maestro-alumno, saber escuchar, disciplina, importancia o relevancia, trabajo en grupo, superación personal, gozo por el trabajo y compromiso.

Se han diseñado diversos modelos de la evaluación del desempeño del docente desde la opinión de los alumnos, mismo que enfatizan algún aspecto o, varían en cuanto a la cantidad de categorías que retoman (Marsh y Baile, 1993; Marsh y Hocevar, 1991; Frey, 1978, 1982), a la vez que comparten algunos elementos. Para Galindo y Zwaiman (2000), la mayoría de los cuestionarios utilizados por las universidades para evaluar la docencia incluyen al menos tres dimensiones: Metodología didáctica usada por el docente, relación e interacción con los alumnos y el sistema de evaluación utilizado.

Estos instrumentos, comúnmente referidos como cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos (CEDA), pretenden obtener evidencias a partir de los juicios de los alumnos en relación del desempeño docente. Estos cuestionarios han sido una de las principales estrategias del programa de evaluación de la enseñanza de las materias básicas y socio-médicas impartidas en el actual currículum de la Facultad de Medicina de la UNAM (Martínez, Sánchez y Martínez, 2010).

El sentido formativo de la evaluación, reside en el supuesto de considera que la información que se le proporciona al docente lo motiva realizar los cambios pertinentes en su desempeño (Tejedor, 2012).

A partir de lo anterior, es importante evaluar a los profesores de la carrera de médico cirujano, con la finalidad identificar fortalezas y detectar necesidades de formación docente. Este proceso nos proporcionará información relevante sobre el

cumplimiento del desempeño docente desde la opinión de uno de los principales actores del proceso educativo: los estudiantes.

Objetivo General.

Comparación del desempeño docente de los módulos de Pedagogía y de Sistema Genital y Urinario a partir de la opinión de los alumnos.

Objetivos Particulares:

- Evaluar el desempeño docente de los profesores de la carrera de médico cirujano a partir de la opinión de los alumnos.
- Identificar aspectos del desempeño docente son identificados como favorables por los alumnos para su aprendizaje.

Hipótesis.

Existen diferencias estadísticamente significativas entre la evaluación del desempeño docente que realizan los alumnos sobre los profesores de los módulos de Pedagogía y Genital y Urinario.

MÉTODO

Es una investigación de corte transversal, descriptiva. Participaron 616 alumnos; de ellos, 379 alumnos que conformaban la totalidad de la población que cursaba por primera vez el módulo de Sistema Genital y Urinario y 237 (el 37% de la población total), que cursaron el módulo de Pedagogía I, pertenecientes a ambos géneros. Todos ellos de la carrera de médico cirujano de la FESI-UNAM.

Instrumento:

A los alumnos se les aplicó el Cuestionario para Evaluar el Desempeño Docente de Valenzuela (2002), conformado por 35 reactivos divididos en siete categorías: Dinamismo, Preparación y cumplimiento del programa, Criterios para evaluar y calificar, Respeto a los alumnos, Dominio de la materia, Motivación al alumno y Estilo personal, finalmente, Enfoque a la profesión; cada una de ellas

con siete reactivos. La calificación va de 1 a 4 en donde a mayor puntaje mejor evaluación (Muy bien =4, Bien=3, Mal=2, Muy mal=1).

Procedimiento:

Se aplicó el cuestionario de evaluación después de haber concluido el periodo 2013-I, se realizó una calendarización de grupos y horarios. El instrumento fue aplicado en su propio salón dentro de los horarios de clase de los módulos de pedagogía y sistema genital y urinario, al inicio del periodo 2013-II.

Consideraciones éticas.

La dimensión ética de la investigación está sustentada en el propósito de mejorar la formación del médico desde sus cimientos pedagógicos en la universidad, así como en el mejorar la calidad de los procesos educativos y ayudar a los educadores en la reflexión sobre la práctica educativa, en una primera instancia mediante la reflexión de los resultados obtenidos.

La participación de los alumnos fue de manera voluntaria y anónima; para ello, previamente se les informó el propósito de la investigación y se les invitó a la presentación de los resultados finales del estudio en cuestión. Sólo participaron aquellos que dieron su aprobación.

RESULTADOS

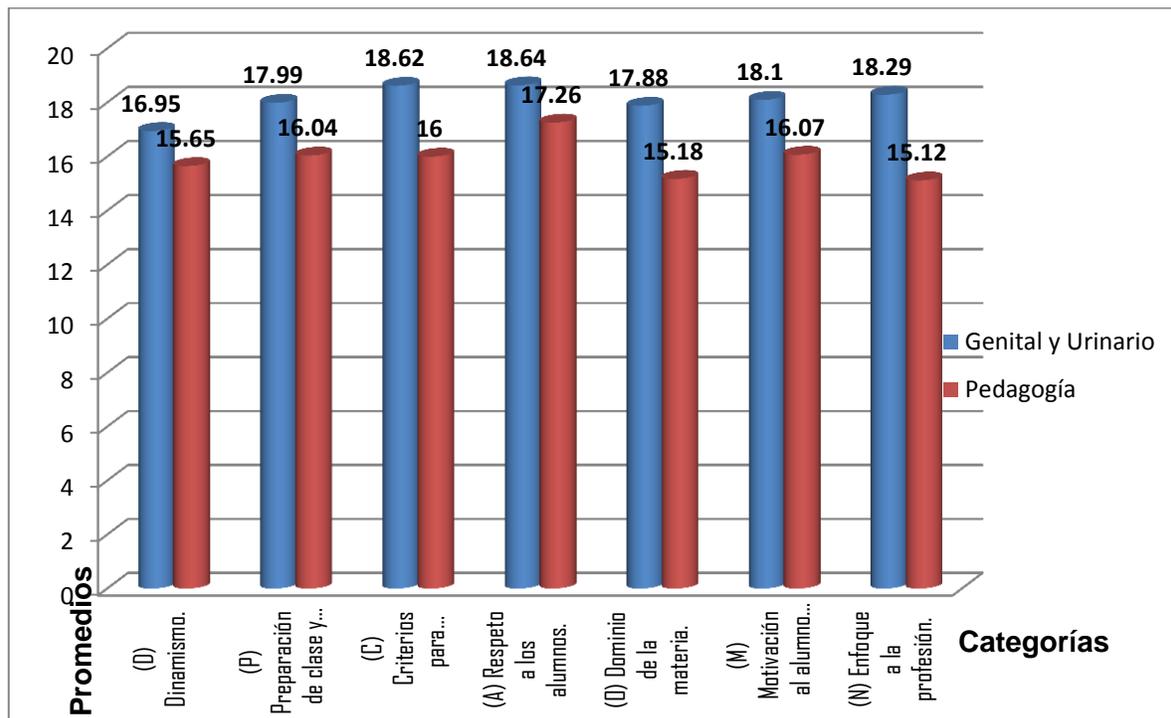
Descripción de la población.

El 69.9 % de los alumnos que participaron en la presente investigación, correspondieron al género femenino y el 30% al masculino, quienes evaluaron el desempeño docente de 16 profesores, la mitad perteneciente a cada módulo. De éstos, 10 grupos fueron de Sistema Genital y Urinario y 10 del módulo Pedagogía.

Primeramente se realizó un análisis de Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento, en el que se obtuvo un puntaje de .965.

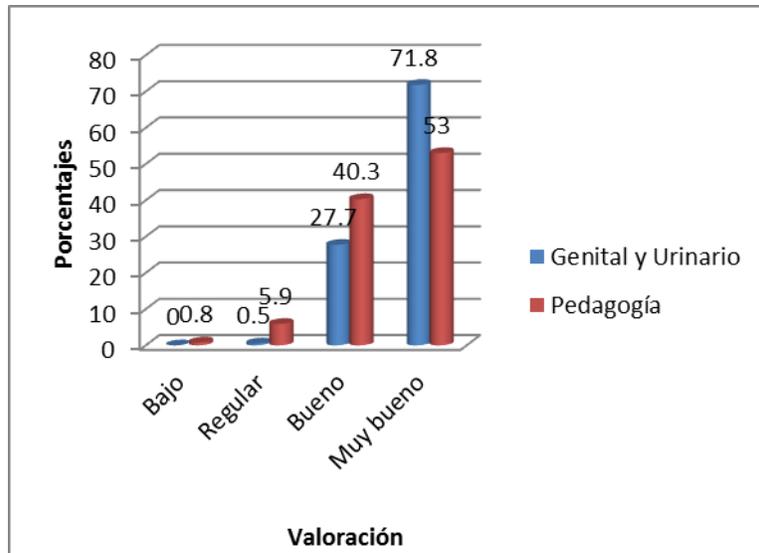
Se aplicó una prueba *t* de *Student* para comparar el puntaje que obtuvieron los profesores de los dos módulos; se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la opinión que tienen los alumnos sobre el desempeño de los docentes de los módulos de Pedagogía y Sistema Genital y Urinario en todas las

categorías: Dinamismo ($t = -5.654$, $gl = 615$, $p < .000$), Preparación y cumplimiento del programa ($t = -7.577$, $gl = 615$, $p < .000$), Criterios para evaluar y calificar ($t = -11.193$, $gl = 615$, $p < .970$), Respeto a los alumnos ($t = -7.126$, $gl = 615$, $p < .000$), Dominio de la materia ($t = -10.704$, $gl = 615$, $p < .000$), Motivación al alumno ($t = -7.792$, $gl = 615$, $p < .000$), Enfoque a la profesión ($t = -11.693$, $gl = 615$, $p < .000$) y en el Puntaje Total ($t = -8.995$, $gl = 615$, $p < .000$). Los profesores de Sistema Genital y Urinario fueron los que tuvieron un puntaje más alto (Ver gráfica 1).



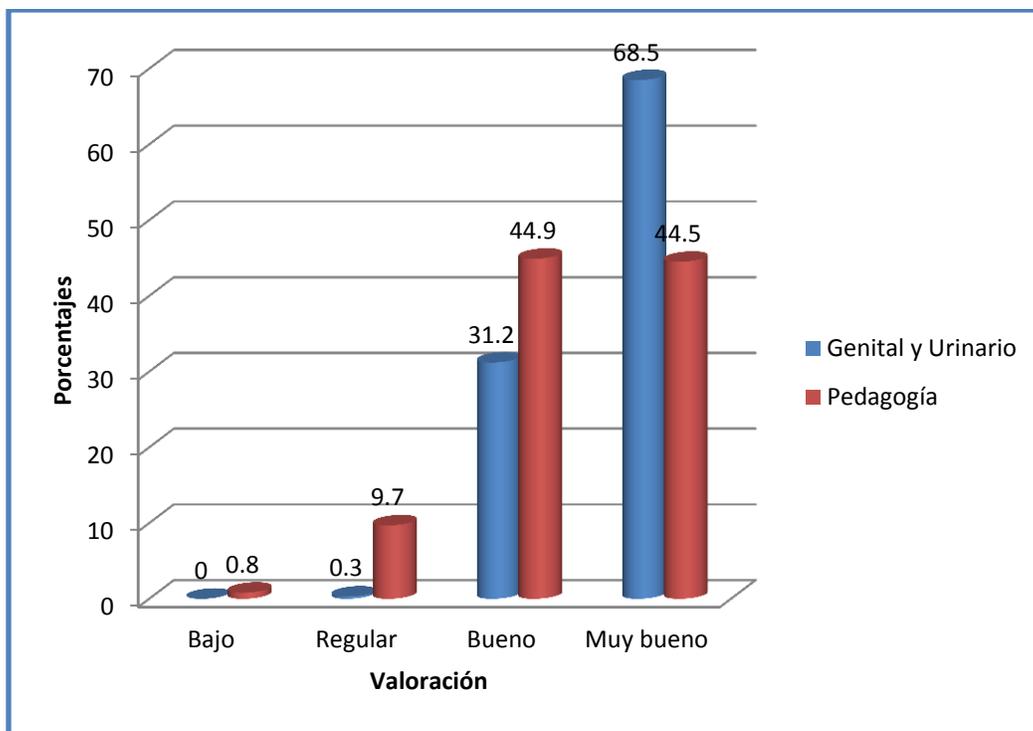
Gráfica 1. Comparación del desempeño docente de los profesores de Sistema Genital y Urinario y de Pedagogía.

Con respecto a la categoría de Dinamismo, se observó que los docentes le módulo de Sistema Genital y Urinario fueron evaluados en su mayoría *como muy buenos* en un 71.8%. A diferencia de éstos, los de Pedagogía fueron evaluados *como muy buenos* pero en menor proporción 53% (Ver gráfica 2).



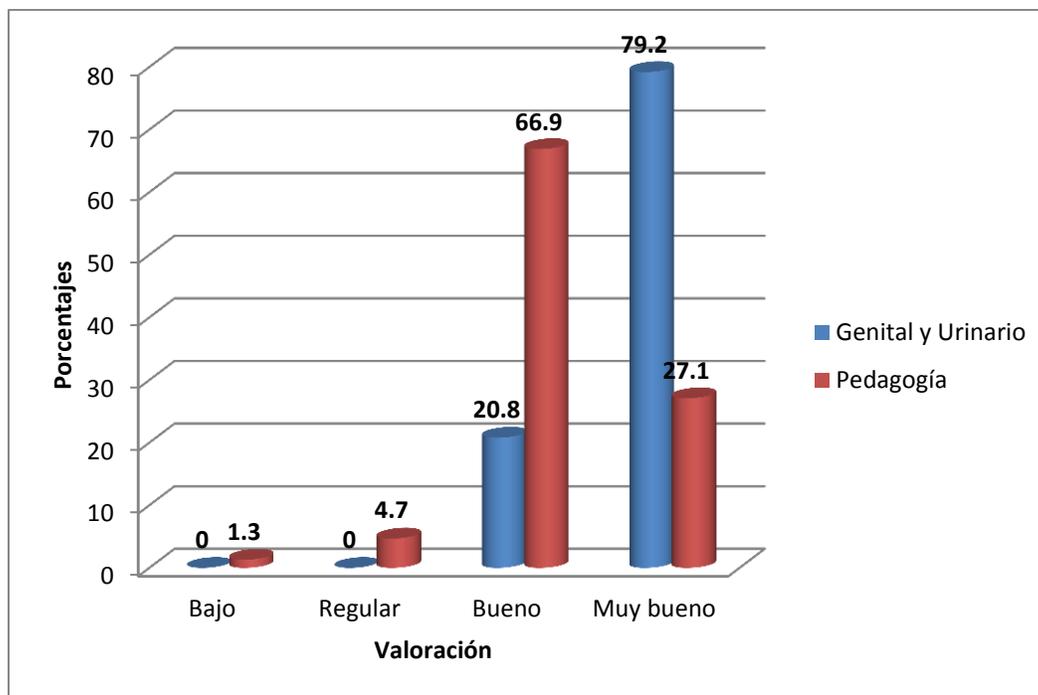
Gráfica 2. Comparación de la categoría Dinamismo entre los profesores de Sistema Genital y Urinario y Pedagogía.

En la categoría Preparación de clase y cumplimiento del programa, los profesores del Sistema Genital y Urinario fueron evaluados en mayor proporción como *muy buenos* 68.5%, en tanto que los profesores de Pedagogía fueron evaluados con similar proporción como *muy buenos* y *bueno*, ambos en un porcentaje de 44%. Es de llamar la atención que un 9.7%, fueron evaluados como *regulares*, la calificación *baja* fue ocupada por un mínimo de profesores (Ver gráfica 3).



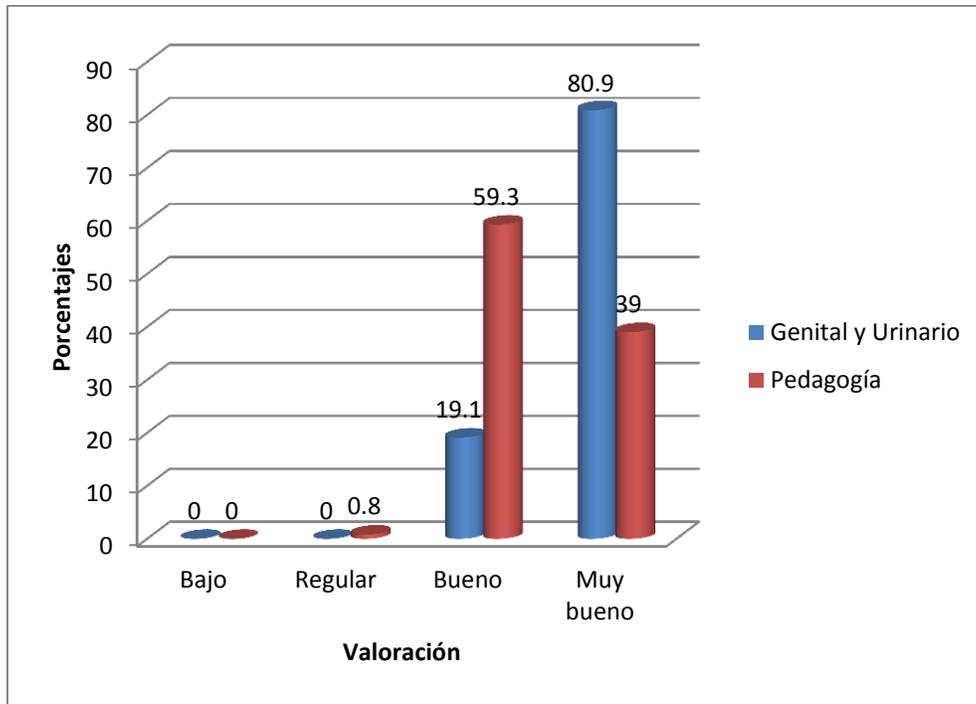
Gráfica 3. Comparación de la categoría Preparación de clase y cumplimiento del programa entre los profesores de Sistema Genital y Urinario y Pedagogía.

Respecto a los Criterios para evaluar y calificar, los porcentajes más elevados estuvieron en los rubros *bueno* y *muy bueno*, en el caso de los profesores de Sistema Genital y Urinario la mayor parte fueron evaluados como *muy bueno* y los profesores de Pedagogía en mayor proporción como *bueno* (Ver gráfica 4).

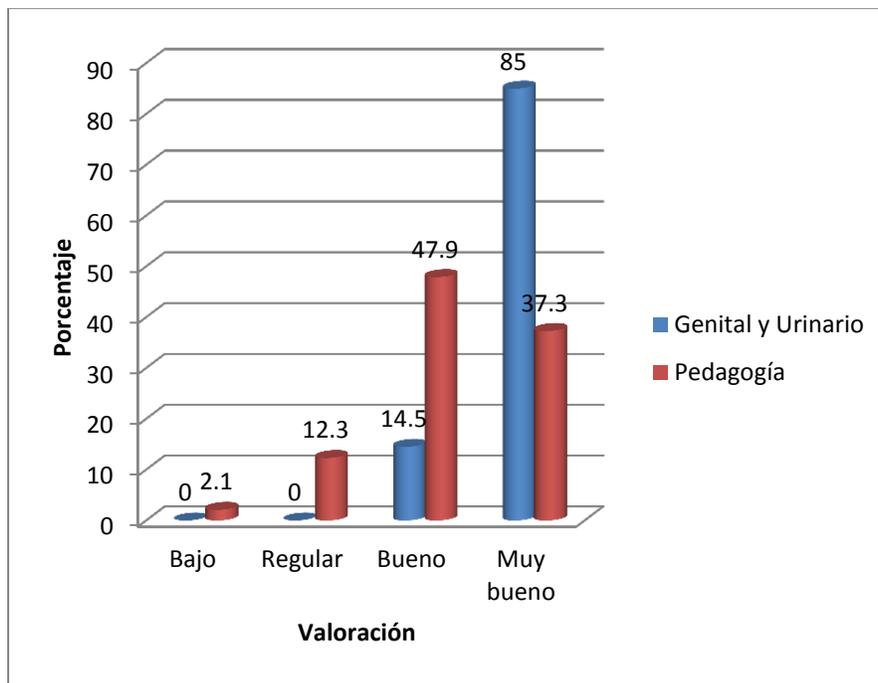


Gráfica 4. Comparación de la categoría Criterios para evaluar y calificar entre los profesores de Sistema Genital y Urinario y Pedagogía.

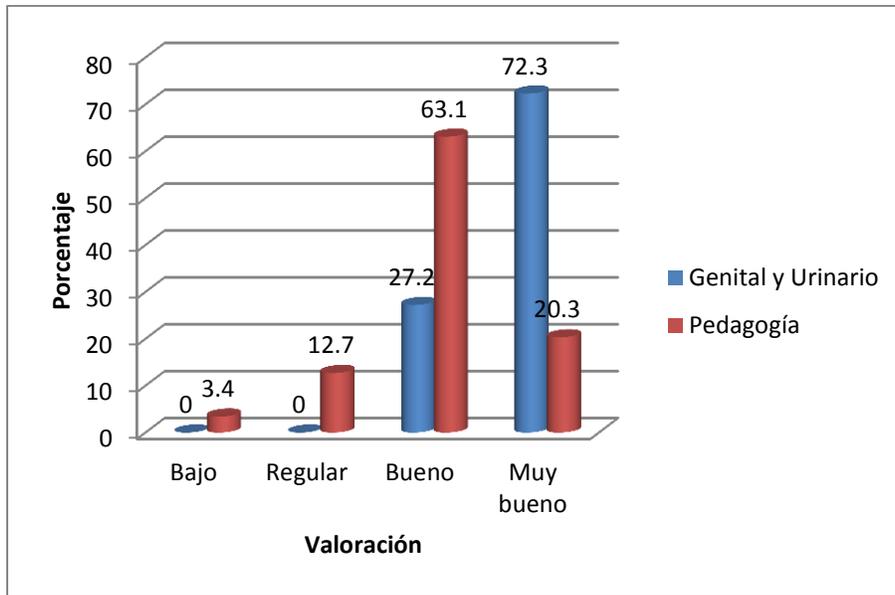
En cuanto a las categorías de Respeto a los alumno, Dominio de la materia y Enfoque a la profesión los resultados obtenidos son muy similares a Criterios para evaluar, los profesores de Sistema Genital y Urinario obtuvieron en mayor porcentaje valoración de *muy bueno*. En tanto que los de Pedagogía, nuevamente en mayor proporción *bueno* (Ver gráficas 5, 6 y 7).



Gráfica 5. Comparación de la categoría Respeto a los alumnos entre los profesores de Sistema Genital y Urinario y Pedagogía.

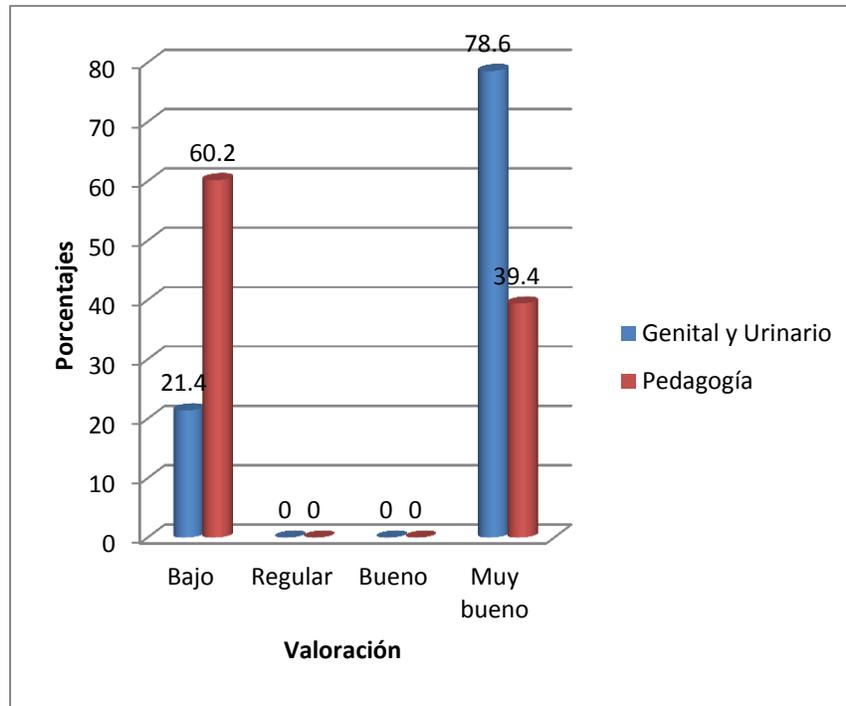


Gráfica 6. Comparación de la categoría Dominio de la materia entre los profesores de Sistema Genital y Urinario y Pedagogía.



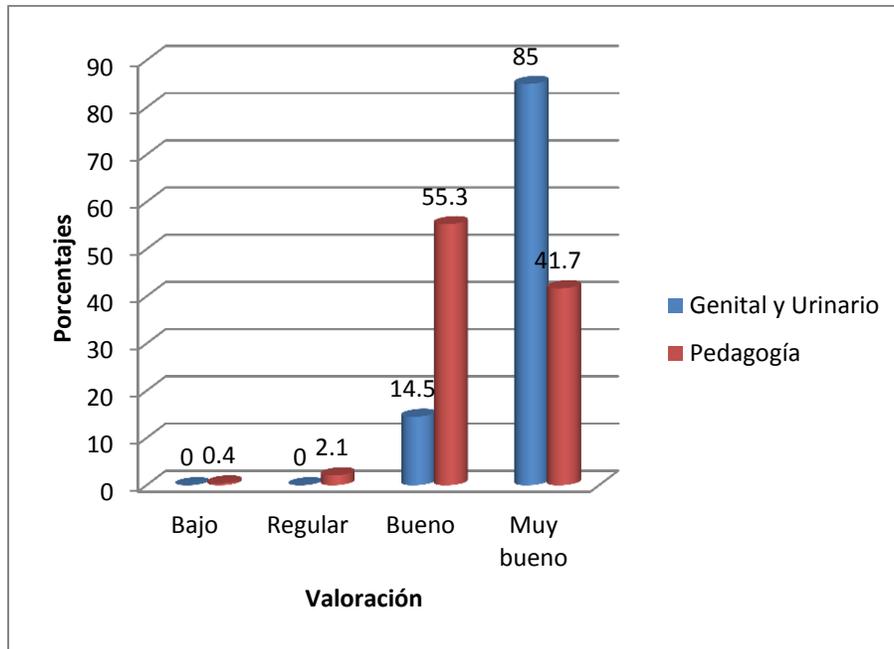
Gráfica 7. Comparación de la categoría Enfoque a la profesión de la materia entre los profesores de Sistema Genital y Urinario y Pedagogía.

En la última categoría Motivación al alumno y estilo interpersonal, los profesores de Sistema Genital y Urinario fueron valorados en mayor proporción como *muy bueno* y los de Pedagogía en *bajo* (Ver gráfica 8).



Gráfica 8. Comparación de la categoría de Motivación al alumno y estilo interpersonal entre los profesores de Sistema Genital y Urinario y Pedagogía.

Finalmente con respecto a el Puntaje Total obtenido en el cuestionario de opinión de alumnos, se observó que los profesores de Sistema Genital y Urinario en un elevado porcentaje (85%), fueron evaluados como muy buenos a diferencia de los profesores del módulo de Pedagogía quienes fueron evaluados como buenos (55.3%) y, muy buenos (41.7%).



Gráfica 9. Comparación del Puntaje total entre los profesores de Sistema Genital y Urinario y Pedagogía

Como se puede apreciar en la gráfica los profesores de Sistema Genital y Urinario, obtuvieron un mejor puntaje promedio 3.54 y los de Pedagogía obtuvieron un promedio de 3.2. El docente del módulo de Sistema Genital y Urinario que fue evaluado con un puntaje más alto fue de 3.82, en tanto que el del Módulo de Pedagogía fue de 3.79; los puntajes más bajos fueron de 3.25 y 2.4 respectivamente.

Los ítems en los que los docentes de Pedagogía se observaron con mayor puntaje promedio fueron: Cita fuentes bibliográficas al responder (3.71), Trata con respeto y cordialidad (3.7), Al inicio del curso acuerda forma de evaluar (3.64), Evita mofarse de los alumnos (3.63), Escucha sin interrumpir al alumno (3.52), Acepta aportaciones de los alumnos en la clase (3.47), Propicia participación de los alumnos (3.47). A diferencia de éstos, los profesores del módulo de Sistema Genital y Urinario, fueron mejor evaluados en los ítems de: Inicia la clase a la hora señalada (3.78), Termina la clase a la hora (3.71), Trata con respeto y cordialidad (3.821), Al inicio del curso acuerda la forma de evaluar (3.76), Las clases siguen el orden del programa (3.6), Mantiene disciplina sin rigidez (3.69) y Responde concretamente (3.67).

Los ítems en que los profesores del Módulo de Pedagogía fueron evaluados con más bajo puntaje en promedio fueron: Usa materiales para exponer (2.75), Logra que los alumnos se interesen en la materia (2.76), Realiza evaluaciones periódicas (2.85), Señala errores en la actividad profesional (2.94), Explica responsabilidad social (2.96). Con respecto a los docentes del módulo de Sistema Genital y Urinario, fueron evaluados con un puntaje más bajo en los siguientes ítems: Cita fuentes bibliográficas al responder (3.17), Explica plan al empezar la clase (3.19), Reconoce esfuerzo y logros (3.28), Forma equipos de investigación (3.21) y Mantiene en actividad al grupo (3.30).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En cuanto a los resultados encontrados, en ambos módulos, el desempeño de los docentes a partir de la opinión de los alumnos fue bueno, el promedio global en todas las categorías consideradas, fue superior a 3.2 de 4. Sánchez (2006), en una evaluación realizada a partir de un cuestionario de opinión sobre el desempeño docente de los profesores de las distintas carreras de la FESI, encontró un puntaje igualmente favorable, atribuye estos resultados a que: a) el instrumento contiene variables tan sencillas de cumplir que no es difícil que la mayoría de los profesores lo hagan; b) los estudiantes en general contestaron con sesgo a favor de lo deseable, por temor, por quedar bien o como muestra de aprecio a sus profesores; y c) los profesores del Campus Iztacala efectivamente tienen calidad en su práctica con respecto a las variables utilizadas.

Es de llamar la atención que los profesores del módulo de Pedagogía tienen como formación profesional Psicología, Pedagogía o, son médicos con formación de estudios de posgrado en Educación, a diferencia de los docentes del módulo de Sistema Genital y Urinario fueron evaluados con más bajo puntaje en cuanto a su desempeño docente.

Esto quizá se asocia a la percepción inicial de los alumnos de medicina de que el módulo de Pedagogía no se vincula directamente con su formación disciplinaria a diferencia de los módulos de ciclos básicos o práctica clínica; es por ello que no tienen una buena disposición ante éste y lo consideran de poca

importancia en el currículo de su carrera. En ocasiones en el transcurso del curso esta opinión cambia.

Las fortalezas o aspectos mejor evaluados en el caso del grupo de profesores de Sistema Genital y Urinario fueron *Preparación de clase* y *Cumplimiento del programa*. Para los profesores del otro grupo fueron *Dinamismo* y *Respeto hacia los alumnos*. En el caso de ambos grupos la categoría en que fueron evaluados con más bajo puntaje fue *Motivación hacia el alumno*.

En el caso de los profesores del módulo de Sistema Genital y Urinario como se pudo constatar a lo largo de este trabajo a partir de la opinión de los alumnos el desempeño docente fue *Muy bueno*; sin embargo, los aspectos a mejorar tienen que ver con hacer más dinámicas sus clases, recurrir a distintas técnicas de enseñanza aprendizaje, utilizar diversos materiales de apoyo en sus clases, organizar equipos de trabajo, propiciar la participación del estudiante, manifestar el reconocimiento a los esfuerzos y logros del estudiante, entre otros.

Respecto al grupo de profesores de módulo de Pedagogía, fueron evaluados como *Buenos* desde la opinión de los alumnos en cuanto a su desempeño docente; en este grupo, los aspectos a mejorar son la vinculación con la profesión médica y propiciar el interés de los alumnos por el módulo. Asimismo, los profesores de este grupo con más bajo puntaje fueron los que no realizan prácticas de campo, las cuales forman parte de las actividades a desarrollar dentro del curso; esto coincide con lo reportado por Rivera (2005).

Se acepta la hipótesis, porque se encontraron diferencias estadísticamente significativas con respecto a la evaluación del desempeño docente, a partir de la opinión de alumnos, los docentes del módulo de Sistema Genital y Urinario fueron los mejor evaluados. Sin embargo, es importante hacer hincapié en que los resultados no reflejan una medida del desempeño de los profesores, sino de la opinión que los estudiantes tienen de este desempeño. Una evaluación concluyente sobre el desempeño docente no puede basarse únicamente en la opinión de los estudiantes, sino debe tener en cuenta la visión de los pares, la autovaloración y la elocuente observación de los efectos, resultados y productos directos del trabajo de los profesores.

Los cuestionarios a partir de la opinión de los alumnos tienen como limitante el que los resultados presentan la forma en que el alumno ve al maestro y si bien son observadores permanentes del desempeño docente, hay que tomar en cuenta que se requiere cierta madurez y valoración crítica por parte del alumno” (Tejedor 2012:6), por ello la opinión de los alumnos como fuente de información es importante pero no debe ser única.

Considerando los beneficios que reporta la evaluación del desempeño docente, los mecanismos debieran implementarse como un procedimiento de oportunidad para la mejora de la formación profesional del estudiante y del propio docente: “convertirse en instancias clave de la universidad que se encarguen de hacer reconocer la importancia de la docencia en los procesos de formación profesional (Rueda, 2008:16).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (1997). La evaluación y acreditación de la educación de la educación superior en México. *Revista de la Educación Superior*. **26** (1), 52-92.
- Díaz, M. (2003). Evaluación y mejora de la actividad docente del profesorado universitario. *Educación médica* **6** (3). Consultado el 30 de abril de 2013 en http://scielo.isciii.es/pdf/edu/v6n3/ponenciaiv_1.pdf
- Diccionario de la Lengua Española. Versión electrónica, consultado el 1º de junio de 2012 en <http://www.rae.es/rae.html>
- Frey, P. W. (1978). A two dimensional analysis of student ratings of instruction. Validation research. *American Educational Research Journal*, **12**, 327-336.
- Frey, P. W. (1982). Components of teaching. *Instructional evaluation*, **7**, 3-10.
- 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*. 179-214. México: Porrúa.

- García B., Loredó, J., Luna, E., Pérez, C., Reyes R Rigo, M. Rueda M. (2004). Algunas consideraciones sobre los aspectos teóricos involucrados en la evaluación de la docencia. En: Rueda B. M. y Díaz-Barriga A. F. **La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional**. 13-86. México. UNAM-Plaza y Valdez.
- Marsh, H. y Overall, J. (1980). Validity of student's evaluations of teaching effectiveness: cognitive and affective criteria. **Journal of Educational Psychology**, *72* (4), 468-475.
- Marsh, H. (1982). SEEQ: A reliable, valid and useful instrument for collecting student's evaluations of university teaching. **British Journal of Educational Psychology**, *52*, 77-95.
- Marsh, H. (1986). Applicability paradigm: Student's evaluations of teaching effectiveness in different countries. **Journal of Educational Psychology**, *78*, (6), 465-473.
- Marsh, H. y Hocevar (1991). The multidimensionality of university teaching effectiveness: the generality of factor structures across academic discipline, instructor level, and course level. **Teaching and teacher Education** *7*; 9-18.
- Marsh. H. y Bailey, M. (1993). Multidimensional student's evaluations of teaching effectiveness. **Journal of Higher Education**, *64* (1), 1-18.
- Martínez G., Sánchez M. A., Martínez S. (2010). Los cuestionarios de opinión del estudiante sobre el desempeño docente: Una estrategia institucional para la evaluación de la enseñanza en Medicina. **Revista electrónica de investigación educativa**, *12*(1), 1-18. Recuperado en 11 de junio de 2013, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412010000100009&lng=es&tlng=es
- Mercado, R. (2005). La Evaluación de Profesores de Educación Básica en México: La Carrera Magisterial. **Avance y Perspectiva, órgano de difusión del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del I.P.N.** 24 (1).
- Puente A. (1998). **Cognición y aprendizaje**. España: Pirámide.
- Rivera M. C. (2005). El aprendizaje integrador: Discurso de los alumnos de medicina sobre prácticas educativas comunitarias. Tesis Maestría en Pedagogía. Facultad de Filosofía y Letras. México, UNAM.
- 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**. México: UNAM.

Rueda, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de México. **Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa**, **1** (3), 9-17.

Salazar A.J. (2008). Diagnóstico preliminar sobre Evaluación de la Docencia Universitaria. **Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa**, **1** (3), 67-84. Consultada el 28 de agosto de 2012 en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2789112>

Sánchez A. (2006). La evaluación de los profesores a partir de la opinión de los alumnos. Una experiencia universitaria. Tesis Doctorado en Diagnóstico, medida y evaluación de la intervención educativa. México. Universidad Anáhuac.

Tejedor, F.J. (2012). Evaluación del desempeño docente. **Revista Iberoamericana de investigación educativa**, **5** (1).

Tejedor, F.J. (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario. **Revista de Investigación Educativa**, **21** (1), 157-182.

Tejedor F.J., García-Valcárcel A. (1996): La evaluación de la calidad de la docencia universitaria (en el marco de la evaluación institucional) desde la perspectiva de los alumnos. En: **Evaluación educativa II**. Salamanca; Servicio de publicaciones.

Valdés, H. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. **Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente**. México, 23 al 25 de mayo de 2000. Consultado el 13 de mayo de 2013 en <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

Valenzuela J. E. (2002). Evaluación del Desempeño Docente a partir de la Opinión de los Alumnos. Tesis Maestría en Psicología. México, Universidad de Sonora.