

Satisfacción del estudiante de contabilidad respecto al desempeño docente según su rango de antigüedad

***Accounting Student Satisfaction Regarding Teaching Performance
According to Seniority Range***

Satisfação do estudante de contabilidade em relação ao desempenho docente de acordo com a faixa de antiguidade

Robert Beltrán López

Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico de Chetumal, México

robert.bl@chetumal.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5667-8732>

José Christian Arias-Herrera

Universidad Estatal de Sonora, México

christian.arias@ues.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2702-1392>

Gerardo Gómez

Universidad Nacional de Piura, Perú

lgomezj@unp.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-5082-9621>

Eustacio Díaz Rodríguez

Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico de Chetumal, México

eustaci.dr@chetumal.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0003-0968-5766>



Mario Arturo Selem Salinas

Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico de Chetumal, México

mario.ss@chetumal.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1809-7344>

Resumen

El objetivo de este trabajo es determinar la satisfacción del estudiante del programa de Contador Público del Instituto Tecnológico de Chetumal respecto al desempeño de los profesores considerando la antigüedad de estos últimos (los de mayor experiencia, los que se encuentran en etapa intermedia y los que inician actividades). El estudio es de tipo correlacional. En cuanto al diseño, se considera no experimental. La muestra fue a conveniencia. Se aplicó un cuestionario de 30 preguntas con opción múltiple a 123 alumnos. Entre los resultados destaca que los estudiantes experimentan mayor satisfacción académica cuando hay profesores nuevos involucrados. En el ámbito de los conocimientos, están más satisfechos con los profesores longevos. Y en las capacidades para transmitir y desarrollar competencias, hay una mayor satisfacción cuando hay profesores intermedios involucrados. Los resultados dejan entrever que es necesaria una acción proactiva y comprometida de todos los actores institucionales para observar el comportamiento y detectar a tiempo cualquier problemática que pueda causar la deserción de los alumnos. De la labor docente depende sin duda el grado de motivación, así como el crecimiento académico de los estudiantes, por lo que debe haber un balance entre las habilidades y competencias de los educadores, lo cual es responsabilidad de las autoridades.

Palabras clave: competencias docentes, percepción estudiantil, educación superior.

Abstract

The objective of this work is to determine the satisfaction of the student of the Public Accountant program of the Instituto Tecnológico de Chetumal regarding the performance of the professors considering the seniority of the latter (those with more experience, those who are in the intermediate stage and those who start activities). The study is of a correlational type. Regarding the design, it is considered non-experimental. The sample was at convenience. A questionnaire of 30 questions with multiple choice was applied to 123 students. Among the results, it stands out that students experience greater academic



satisfaction when there are new teachers involved. In the field of knowledge, they are more satisfied with long-serving teachers. And in the capacities to transmit and develop skills, there is greater satisfaction when there are intermediate teachers involved. The results suggest that a proactive and committed action of all the institutional actors is necessary to observe the behavior and detect in time any problem that may cause the dropout of the students. The degree of motivation, as well as the academic growth of the students, undoubtedly depends on the teaching work, so there must be a balance between the skills and competencies of the educators, which is the responsibility of the authorities.

Keywords: teaching skills, student perception, higher education.

Resumo

O objetivo deste trabalho é determinar a satisfação do aluno do curso de Contador Público do Instituto Tecnológico de Chetumal quanto ao desempenho dos professores considerando a antiguidade destes últimos (os com mais experiência, os que estão no estágio intermediário e aqueles que iniciam as atividades). O estudo é do tipo correlacional. Quanto ao design, é considerado não experimental. A amostra foi por conveniência. Um questionário de 30 questões de múltipla escolha foi aplicado a 123 alunos. Entre os resultados, destaca-se que os alunos experimentam maior satisfação acadêmica quando há novos professores envolvidos. No campo do conhecimento, eles estão mais satisfeitos com os professores de longa data. E nas capacidades de transmitir e desenvolver competências, há maior satisfação quando há professores intermédios envolvidos. Os resultados sugerem que é necessária uma atuação proativa e comprometida de todos os atores institucionais para observar o comportamento e detectar a tempo qualquer problema que possa causar a evasão dos alunos. O grau de motivação, bem como o crescimento académico dos alunos, depende indubitavelmente do trabalho docente, pelo que deve haver um equilíbrio entre as competências e as competências dos educadores, o que é da responsabilidade das autoridades.

Palavras-chave: habilidades docentes, percepção do aluno, ensino superior.

Fecha Recepción: Agosto 2021

Fecha Aceptación: Febrero 2022



Introducción

Los docentes, en ciertas ocasiones, después de años consecutivos de hacer lo mismo, pueden perder la perspectiva de cómo imparten la clase. Tomando en consideración lo anterior, y con el objeto de conocer la satisfacción del estudiante de educación superior sobre sus profesores con mucha antigüedad, se pretende conocer desde la perspectiva estudiantil si los docentes son competentes, cuentan con el conocimiento suficiente, si son capaces de transmitir los elementos básicos sobre los contenidos de la asignatura, si cuentan con la misma motivación de enseñar a la de un docente que va iniciando labores en la institución. El docente de nivel universitario que imparte asignaturas de primer ingreso se encuentra con grupos bastante heterogéneos, alumnos que proceden de casas de estudio totalmente diferentes, poseen hábitos, estilos y percepciones diferentes en términos educativos (Hamer, 2015). La investigación que se realizó es un primer intento por encontrar características identificables en los docentes del programa educativo de la carrera de Contador Público del Instituto Tecnológico de Chetumal.

En las universidades recae la responsabilidad de formar profesionales con habilidades, conocimientos y actitudes que les permitan, además de comprender, adaptarse a los cambios, sin dejar de considerar la forma de influir en todo proceso que posibiliten la transformación social en la actualidad (García y Maquilón, 2011).

Para Rodríguez, Beltrán, Díaz y Selem (2018), los estudiantes deben aumentar las competencias adquiridas y apropiarse de nuevas, en otras palabras, incrementar su potencial profesional, lo cual, a su vez, fomentará la competitividad de los docentes. Las casas de estudio son corresponsables de garantizar que el equipo de profesores cuente con las competencias necesarias para ejercer una enseñanza-aprendizaje de calidad (Celis, 2021). Existen factores que predominan en el desarrollo y formación del estudiante; no basta con que el profesor sepa impartir el conocimiento de la asignatura en nivel superior, sino también la sabiduría pedagógica (Portocarrero y Barriouevo, 2019).

Al momento de realizar la práctica educativa, entran en juego formulaciones y expectativas relacionadas con la conducta esperada del docente según el contexto, dentro y fuera del aula, grandes ideas sobre cuáles serían las habilidades, actitudes, cualidades y el proceso metodológico que tendría que reunir para ser un profesionista altamente competente (Hamer, 2015). Impartir docencia puede ser una labor meramente transformadora para todo aquel que la practique y para quien recibe los frutos de una buena enseñanza (Celis, 2021).



Según Carazo (1999, citado en Solanes, Núñez y Rodríguez, 2008), el docente tiene la responsabilidad de brindar todo su conocimiento a sus estudiantes con el fin de desarrollar sus habilidades sin dejar de lado una de las tareas primordiales del educador: la motivación, la cual se debe procurar todos los días para alcanzar las competencias y cubrir los objetivos establecidos en el plan de estudios del programa educativo.

Materiales y métodos

Para la Secretaría de Educación Pública [SEP] (2013), las competencias docentes establecidas en el Sistema Nacional de Educación Tecnológica son diversas, tales como la planeación de la materia, promoción de la disciplina, generación de ambientes de aprendizaje, implementación de métodos, desarrollo de estrategias, dominio de técnicas de aprendizaje, generación de la motivación, mejora de la comunicación, implementación de la gestión del curso, evaluación de los objetivos de aprendizaje y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

La crisis actual puede ser una oportunidad para que las casas de estudio, específicamente de nivel superior, innoven y formulen nuevos modelos y formas de educar. Sin duda, la formación docente es una pieza clave en dicho proceso de transformación (Martínez, 2020).

Según Carazo (1999, citado en Solanes *et al.*, 2008), las competencias pueden definirse como “conjuntos estabilizados de saberes, conductas tipo, procedimientos estándar, tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin aprendizaje nuevo” (p. 36). El desarrollo de competencias requiere integrar diferentes saberes (saber hacer, saber ser, saber conocer y saber convivir) con el objetivo de poder realizar una variedad de actividades y resolver los problemas (González, 2018).

Entre las competencias de los docentes se encuentran:

- Conocimientos básicos de la profesión.
- Capacidad de comunicación. Aquí se considera a la competencia comunicativa como la caja de recursos estrictamente lingüísticos, sí, pero también incluye las herramientas para el desarrollo de las relaciones interpersonales, la generación de la comprensión empática, en conjunto con el manejo correcto de las situaciones sociales que se presentan en cualquier ámbito donde se desenvuelve el estudiante, esto es, tanto en las casas de estudios como en la sociedad (Pérez, 2017).



- Resolución de problemas. De acuerdo con Benzing, Manh y Kara, 2009), la capacidad para resolver problemas, el tener relación con otras personas, así como el ser hábil para comunicarse, en general ayudan a cumplir con los objetivos planeados.
- Capacidad de organizar y planificar. Arriagada (2002) señala que la planeación contribuye a obtener los resultados esperados. Es meramente necesaria porque hace forzar a las organizaciones a cierta vinculación, específicamente en su proceso de ética y toma de decisiones, así como a fijar objetivos y metas
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Compromiso ético. Incluir los elementos relacionados con la representación de la profesión, incluida la ética y los valores es indispensable para un buen profesor (Fierro, Román y Martínez, 2021);
- Responsabilidad en el trabajo.
- Motivación en el trabajo. Para Chiavenato (2017), motivar al personal con el fin de incrementar los estándares de desempeño organizacional hoy en día, en un mundo de negocios sumamente competitivo y con cambios constantes extremos, es cuestión de supervivencia en las organizaciones. Es la habilidad con mayor importancia entre el mundo meramente profesional. No solo se trata de contar la motivación requerida sino de tener la capacidad de transmitirla a los demás. En el ámbito educativo, se trata de incorporar toda necesidad, meta del alumno y llegar a los objetivos del programa educativo. La motivación se puede considerar como el grado en que el educando se esfuerza por alcanzar sus objetivos académicos, debido a que estos son percibidos como algo de gran utilidad y, a su vez, altamente significativos (Hernández, 2005). La motivación se refiere a esa fuerza psicológica que impulsa a las personas a tomar medidas: aspiración, voluntad y comportamiento (Azmi, 2017).
- Cuidado por la mejora y calidad. El personal docente tiene el deber de brindar calidad educativa por simple ética profesional. Actualmente, la mayoría de las escuelas operan guiadas por el modelo de competencias, el cual promueve que el estudiante busque una mejora continua. Un profesional competente (incluyendo al facilitador) deberá ser capaz de adaptar y transferir las competencias adquiridas (Pavié, 2011).



El significado de la percepción, categorías de longevidad y competencias docentes

Para comprender qué percepción tiene el alumnado del programa educativo de Contador Público del Instituto Tecnológico de Chetumal, se crearon tres categorías: 1) personal docente longevo, 2) plantilla docente intermedio y 3) docente nuevo.

La percepción es el primer conocimiento que se tiene de algo en particular, la impresión que se genera a nivel sensorial. El docente longevo es aquel que cuenta con bastantes años de experiencia dentro de una misma casa de estudios; el docente intermedio, si bien cuenta con experiencia, no sobrepasa los años del de la categoría inicial, y el docente nuevo es aquel que tiene poco tiempo en funciones.

Montoya y Farías (2018) mencionan que una competencia se puede definir como la capacidad de una persona para ejecutar una labor en un determinado entorno profesional estándar. Para ser competente el profesionista debe estar capacitado en tres vertientes diferentes y complementarias: la actitudinal (valores, ética y comportamiento), la cognitiva (conocimiento-técnico) y la procedimental (habilidades-destrezas).

Para los propios Montoya y Farías (2018), cuando se discute sobre el conocimiento brindado en la institución existen diferencias importantes entre el grado de exigencia requerida por el mercado y la que brinda la casa de estudios de nivel superior. Un recién egresado de la licenciatura en Contador Público del Instituto Tecnológico de Chetumal debe contar con 30 habilidades y cumplir de manera adecuada con su actividad profesional.

Sin embargo, en opinión de las organizaciones, los egresados cuentan con competencias deficientes. Por supuesto, el responsable de inspirar esas competencias es el personal docente, quien debe estar capacitado para crear estrategias, difundir conocimiento y desde luego formar profesionales tanto productivos como proactivos.

Como lo afirma Segovia (2019), el alumno es la razón principal en las instituciones de nivel superior. Y alcanzar el objetivo de formar profesionistas de cualquier nación promueve el prestigio de las organizaciones.

Clasificación del personal docente con base en sus competencias

Los docentes denominados *longevos*, que cuentan con una gran cantidad de años de servicios, se consideran competentes, cuentan con el conocimiento base, se han actualizado durante el tiempo que han ejercido, sus habilidades fueron forjadas con base en la experiencia docente por un amplio tiempo. De igual forma, presentan un comportamiento ético-profesional apegado a los estándares requeridos.

Si bien se considera que los docentes longevos cuentan con amplia experiencia en el área, eso no implica que todos se encuentren adaptados al mundo de hoy en día. A veces no se adaptan al cien por ciento porque no siempre se encuentran de acuerdo con todo los cambios que se efectúan, sobre todo los de índole tecnológica, y todas las facilidades que puede brindar una herramienta de trabajo para resolver con mayor eficacia muchas de las problemáticas que se pudieran presentar en el ámbito laboral.

El personal docente intermedio es competente, cuenta con conocimiento adquirido a lo largo de su carrera docente y se mantiene actualizado; se considera que tiene habilidades pulidas, aunado a las que ha absorbido durante su trayectoria académica; su actuación cae en los estándares ético-profesionales, y sus valores como profesional se mantienen con el paso del tiempo.

Los profesores nuevos con poco tiempo de servicio son considerados competentes, cuentan con las habilidades y conocimientos básicos, los cuales deberán ir perfeccionando con el transcurso del tiempo, así como un actuar dentro del estándar ético-profesional. Estos profesores requieren implementar una amplia gama de estrategias con el fin de motivar al alumno para que se interese en su materia. La motivación en el estudiante influye tanto en factores internos como externos. Indudablemente, no es fácil atrapar la atención del educando cuando presenta una baja concentración en lo que sucede en el aula.

Clasificación de los docentes con base en la motivación

Docentes longevos

Normalmente, la motivación de los docentes con amplia antigüedad va disminuyendo cada vez más con el paso de los años, sobre todo cuando el plan de estudio que abordan se repite en cada ciclo académico. Con frecuencia la rutina se vuelve cansada para los académicos y obsoleta para los educandos, por lo que se infiere que este estado causa un menor grado de interés estos últimos.



El docente longevo presenta costumbres, prácticas antiguas, de cuando era más estricta la educación que se brindaba; esto en la actualidad ha cambiado radicalmente, ya que los estudiantes hacen valer sus derechos, por lo que a algunos académicos ubicados en esta categoría pueden presentar renuencia a los cambios que se han dado. En efecto, la educación en la actualidad resulta más flexible. En este sentido, las instituciones educativas tienen como objetivo formar a profesionistas competentes y cubrir la formación requerida por la sociedad. Los métodos antiguos, en muchos de los casos, no compaginan con el mundo moderno.

Solís, Aguilar y Pinzón (2017) señalan que el padre o tutor tiene el deber de involucrarse completamente en el proceso educativo de sus hijos. Esta aseveración implica una labor mutua entre la institución educativa y el núcleo familiar, donde los padres son considerados un factor determinante, ya que inciden en la formación del estudiante al inculcarle actitudes, valores, así como en la motivación para concluir satisfactoriamente sus estudios.

Docentes intermedios

En términos de motivación, en esta etapa el docente se encuentra en un punto de decadencia. Su actuación se ubica entre la etapa de apatía y cansancio, donde prevalece la monotonía y se deja envolver por el ambiente externo, tales como asuntos personales, en muchas ocasiones sus estudios de posgrado, entre otras actividades.

Solís *et al.* (2017) encontraron que 27.7 % posee una carrera académica de entre 11 y 15 años. Además, que una gran parte de docentes que se encuentran en activo ha logrado adaptarse a los cambios y logrado involucrar a la familia en la formación del estudiante. Una vez más: es fundamental la aportación que se hace en el hogar.

Docentes nuevos

La motivación del docente nuevo se encuentra encumbrada, después de un largo periodo de aprendizaje sorteando diversos inconvenientes, hace que podamos considerar que la satisfacción de culminar su carrera, resulta un factor poderoso en su entusiasmo que se refleja al realizar sus labores académicas.

Los docentes con muchos años de servicio desde la percepción de los alumnos

Aunque el discurso al impartir sea solo uno, al momento de analizar comprensivamente la realidad educativa se hacen evidentes cinco dimensiones, sin importar el nivel o modalidad: la instructiva, motivacional, afectiva, ética y social (Suescun, 2015).

La motivación y competencias que presentan estas tres categorías de docentes son diferentes, lo que genera en el educando incertidumbre. Sus métodos pedagógicos, la manera de abordar la motivación y la forma de transmitir sus conocimientos resultan distintos. Las problemáticas comunes de una institución educativa se acentúan entonces: la deserción estudiantil resulta común, los índices de titulación no son los adecuados. Si bien problemática muchas veces es causada por factores externos en el que vive el estudiante, se considera un factor importante el proceso enseñanza-aprendizaje, en el que el docente interviene, mostrándole los beneficios de ser profesionista o buscando estrategias pedagógicas, para motivar al estudiante a continuar con su carrera académica, puesto que sabemos que los alumnos tienen formas diferentes de aprender. La carencia motivacional del alumno a menudo tiene su origen en una falta de sentido sobre lo que está cursando, aunado a la falta de estrategias y el conocimiento de técnicas de estudio (Alvarado, García y Cornejo, 2016).

Enfoque

Se utilizó un enfoque cuantitativo. Así, se analizó la información proporcionada por los alumnos, quienes calificaron a sus profesores según el grado de experiencia, teniendo como base los años de experiencia docente. Para brindar profundidad analítica en la temática, se consideró el punto de vista de los educandos hacia los profesores longevos. Se consideró la percepción sobre los docentes que tenían en el pasado, al inicio de sus estudios, y la que tenían más recientemente.

Tipo de estudio

Este estudio fue de tipo correlacional. Incluyó el manejo de variables y, para ello, se utilizó el *rho* de Spearman. Se observó el fenómeno en su contexto natural. Los resultados se obtuvieron gracias al instrumento de medición que se realizó.

¿Por qué tiene importancia recopilar información del estudiante en un cuestionario? Porque es el cliente primordial de los servicios académicos brindados por las casas de estudio



universitarias públicas y privadas, así como el impacto sociocultural de su enseñanza profesional, y esta tendrá repercusión en el desarrollo de cuestiones tecnológicas, la ciencia y sobre todo la sustentabilidad (Segovia, 2018).

Instrumento de medición

El cuestionario estuvo estructurado por 30 preguntas de opción múltiple con escala tipo Likert. En la primera hoja se hace una breve explicación del proyecto, los objetivos y la clasificación del personal docente, seguido de la ponderación para evaluar, divididas en tres secciones: *a)* competencias docentes, *b)* conocimientos y *c)* competencias que debe transmitir. En cada una se explica brevemente de qué se trata. Para la aplicación se consideró el tiempo del que disponen los alumnos entre clases para responder. En promedio, se empleó de 10 a 15 minutos. Se aplicó la plantilla de Google Forms para recabar los datos del cuestionario en un periodo de cinco días de forma virtual, llevado a cabo en el mes de junio de 2021.

En total, se aplicaron 123 instrumentos tipo cuestionario para conocer la percepción del estudiante del programa de Contador Público del Instituto Tecnológico de Chetumal, campus del Tecnológico Nacional de México, hacia el personal docente. Se invitaron a participar a estudiantes que estuvieran en los semestres cuarto, sexto y octavo de la carrera. Respecto a las competencias docentes a nivel licenciatura consideradas, se tomó en cuenta lo establecido por la Dirección General de Educación Superior Tecnológica. De igual forma, se tomaron datos añadidos al instrumento para complementarlo correctamente con el propósito de la investigación.

Resultados

Con el fin de determinar la existencia de correlación entre las variables relacionadas con la satisfacción del alumno respecto al desempeño docente tomando en cuenta cada una de las clasificaciones (longevos, intermedios y nuevos) y los componentes del profesorado establecidos en el instrumento de investigación (competencias docentes, conocimientos y competencias a transmitir) se realizó las pruebas de hipótesis mediante el estadístico ro de Spearman. Los resultados se presentan a continuación.

Prueba de hipótesis de ro de Spearman para el desempeño de docentes *longevos*.

Se plantean las siguientes hipótesis para cada uno de las variables que representan el desempeño docente:

- H_0 = Las variables son independientes.
- H_1 = Las variables son dependientes.

Tal y como se aprecia en la tabla 1, el grado de significación para los tres componentes que miden el desempeño de los docentes longevos resultó por debajo a 0.05, por lo que la hipótesis alternativa es aceptada para cada una de las variables estudiadas y se establece que existe una correlación entre la satisfacción general del alumno con el desempeño de los docentes longevos para cada componente analizado.

Tabla 1. Correlación entre la satisfacción del alumno contra el desempeño del docente longevo por componentes

Ro de Spearman		Componente1_L*	Componente2_L*	Componente3_L*
Satisfacción (L)	Coef. de correlación	0.409**	0.552**	0.359**
	Significancia (bilateral)	0	0	0
	N	123	123	123

* Componente1 (competencias docentes), Componente2 (conocimientos del docente) y Componente (competencias a transmitir por el docente).
** La correlación es muy representativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En relación con el Componente1_L, que muestra el dominio de las competencias docentes, se puede apreciar en la tabla 1 que la correlación es directa, con un coeficiente de 0.409, así que es posible afirmar que la fuerza de asociación es moderada, esto es debido a que se encuentra relativamente alejada del valor uno.

De igual forma, se observa que para el Componente2_L, que toma en consideración los conocimientos del docente sobre los tópicos tratados en la asignatura, existe una correlación entre la satisfacción del estudiante con el desempeño del docente longevo. La relación entre estas variables se considera directa y, tomando en cuenta que el coeficiente fue



de 0.552, se establece que la fuerza de asociación es moderada en virtud de que se encuentra relativamente alejado del valor uno.

En cuanto al Componente3_L, existe también una correlación entre la satisfacción del estudiante con el desempeño del docente longevo. Cabe recordar que este mide la capacidad del docente para transmitir y desarrollar las competencias en sus estudiantes. Así pues, se puede apreciar que la relación entre estas variables es directa, y con un coeficiente de 0.359 la fuerza de asociación recae en el rango de moderada-baja, pues se encuentra alejado del valor 1.

Para los tres casos, la correlación es directa, es decir, si incrementa una variable, en consecuencia, incrementará la otra; sin embargo, y considerando que el rango de correlación va de cero a uno, la variable con mayor fuerza de asociación la presentó el Componente2, que integra los reactivos relacionados con el dominio y el conocimiento del docente sobre la asignatura. El componente con menor fuerza de asociación es el tres, el cual denota bajas habilidades para transmitir las competencias a los estudiantes por parte de los profesores.

En este sentido, se puede afirmar que el docente longevo cuenta con alto grado de conocimiento y dominio de los temas establecidos en el plan de estudios, cuenta con recursos pedagógicos suficientes para transmitir esos conocimientos, sin embargo, le resulta difícil desarrollar las competencias requeridas en sus estudiantes.

Prueba de hipótesis de ro de Spearman para el desempeño de docentes *intermedios*.

Se plantean las siguientes hipótesis:

- H₀ = Las variables son independientes
- H₁ = Las variables son dependiente



Tabla 2. Correlación entre la satisfacción del alumno contra el desempeño del docente intermedio por componentes.

Ro de Spearman		Componente1_I (agrupada)*	Componente2_I (agrupada)*	Componente3_I (agrupada)*
Satisfacción (I)	Coef. de correlación	0.397**	0.494**	0.405**
	Significancia (bilateral)	0	0	0
	N	123	123	123

* Componente 1 (competencias docentes), Componente 2 (conocimientos del docente) y Componente 3 (competencias a transmitir por el docente).

** La correlación es muy representativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se aprecia que el grado de significancia para los tres componentes que determinan el desempeño del docente intermedio resultaron por debajo de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se establece que existe una correlación entre la satisfacción del alumno con el desempeño del docente intermedio para cada una de las variables analizadas. Para la variable Componente1_I, la cual indica el grado de dominio de las competencias para un docente, se observa que la relación es directa y un coeficiente de 0.397, por lo que se considera que la fuerza de asociación es baja, debido a que el resultado se encuentra relativamente alejado del valor uno.

Para el Componente2_I, se aprecia en la tabla antes referenciada una correlación existente entre la satisfacción general del alumno con el desempeño de los docentes intermedios (dicha variable advierte el dominio de los temas y de la asignatura por parte del docente). De igual forma, se presenta una relación directa entre estas variables, y considerando el coeficiente de 0.494, se establece que la fuerza de asociación es moderada en virtud de que se encuentra relativamente alejada del valor uno.

De igual forma, para el Componente3_I, que condensa la capacidad del docente para transmitir y desarrollar las competencias en sus estudiantes, existe una correlación entre la satisfacción del alumno con el desempeño de los docentes intermedios. Una vez más, por lo tanto, se puede afirmar que la relación entre estas variables es directa; además, con un



coeficiente de 0.405, la fuerza de asociación es moderada, debido a que su valor se encuentra alejado del uno.

Para los tres casos se comprueba una correlación moderada y directa entre los componentes investigados; sin embargo, se aprecia que el Componente2 tiene mayor fuerza de asociación, por lo que se infiere que el mayor peso sobre la satisfacción general del alumno está relacionado con el dominio y la experiencia del docente intermedio sobre el tema a enseñar. El Componente1 presenta el menor grado de correlación, lo cual sugiere un bajo dominio del docente en las competencias de su profesión.

En este sentido, se puede afirmar que el docente intermedio presenta solidez en el dominio de los temas y contenidos de su asignatura, tiene mayor facilidad para desarrollar las competencias requeridas en sus alumnos, pero presenta un bajo rendimiento en su desempeño pedagógico debido a la falta de las competencias que debe dominar un docente.

Prueba de hipótesis para el desempeño de docentes nuevos mediante el ro de Spearman.

Se establecen las siguientes hipótesis:

- H₀ = Las variables son independientes.
- H₁ = Las variables son dependientes.

Tabla 3. Correlación entre la satisfacción del alumno contra el desempeño del docente nuevo por componentes

Ro de Spearman		Componente1_N (agrupada)*	Componente2_N (agrupada)*	Componente3_N (agrupada)*
Satisfacción (N)	Coef. de correlación	0.417**	0.406**	0.324**
	Significancia (bilateral)	0	0	0
	N	123	123	123

* Componente1 (competencias docentes), Componente2 (conocimientos del docente) y Componente3 (competencias a transmitir por el docente).

** La correlación es muy representativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia



De acuerdo con los resultados de la tabla 3, es aceptada la hipótesis alternativa debido al grado de significancia, que resultó menor a 0.05 para los tres componentes analizados. Entonces, se afirma que existe una correlación entre la satisfacción general del alumno y las variables que observan el grado de desempeño de los docentes nuevos.

Específicamente, en cuanto a la variable Componente1_N resalta que la relación es directa; con un coeficiente de 0.417, se considera que la fuerza de asociación entre la satisfacción y la variable que mide el grado de dominio de las competencias docentes es moderada, debido a que se encuentra relativamente alejado del valor uno.

En cuanto a la variable Componente2_N, según los resultados presentados en la misma tabla, se logra determinar que existe correlación entre la satisfacción general del estudiante con la variable que señala el dominio de los temas y de la asignatura por parte del docente nuevo. Se presenta una relación directa entre estas variables y considerando el coeficiente de 0.406 la fuerza de asociación se puede establecer como moderada debido a que se encuentra relativamente alejada del valor 1.

Para la variable Componente3_N se aprecia que existe una correlación entre la satisfacción general del alumno con la variable que indica la capacidad del docente nuevo para transmitir y desarrollar las competencias a sus estudiantes. Se puede afirmar también que la relación entre estas variables es directa; con un coeficiente de 0.324, la fuerza de asociación es moderada-baja, lo anterior debido a que su valor se encuentra relativamente alejado del uno.

En los tres casos, se aprecia una fuerza de asociación moderada y directa, pero el mayor peso se observa en torno al Componente1, el cual se fundamenta teóricamente en las competencias docentes que debe dominar el docente nuevo al impartir sus clases. Se observa una menor asociación con el Componente3, lo cual demuestra pocas habilidades para transmitir las competencias a los estudiantes.

A partir de lo antes descrito se puede establecer que la fortaleza del docente nuevo se encuentra en el mayor dominio de las competencias pedagógicas que debe manejar un docente, su dominio de los temas y contenidos de la asignatura son suficientes, pero presenta una mayor dificultad para desarrollar las competencias requeridas en sus alumnos.

Discusión

Los resultados encontrados muestran que existe una relación directa entre la satisfacción del estudiante con las competencias de los profesores longevos, intermedios y nuevos, debido a que las significancias entre las variables analizadas permiten aceptar las hipótesis que indican la existencia de correlación. Esto demuestra que, para los estudiantes de la carrera de Contador Público del Instituto Tecnológico de Chetumal, no hay diferencias amplias en sus niveles de satisfacción académica respecto a los docentes longevos, intermedios y nuevos.

Con respecto al dominio de las competencias docentes (Componente 1), los alumnos perciben mayor satisfacción académica en los profesores nuevos (0.417) que en los profesores longevos (0.409). Esto quiere decir que los profesores nuevos despliegan un mayor esfuerzo por adquirir competencias que les permitan elevar el proceso enseñanza-aprendizaje, y esto es percibido como algo positivo e incluso es lo más valorado por los estudiantes. Sin embargo, los docentes intermedios fueron los que obtuvieron la calificación más baja en este rubro (0.397), lo cual sugiere un área de oportunidad para dirigir políticas académicas de la institución que permitan fortalecer las competencias de los docentes.

Los resultados del Componente 2, que se refieren al dominio de los temas que forman parte de una asignatura del plan de estudios, apuntan a que los estudiantes están más satisfechos con los profesores longevos (0.552) que con los profesores intermedios (0.494). Estos resultados confirman que los profesores longevos dominan con mayor profundidad los temas que enseñan en las asignaturas que imparten, quizás producto de los años en la enseñanza o de las experiencias vividas en el mundo práctico. Precisamente, esto es lo que más valora el estudiante de los profesores longevos. En este mismo rubro, la calificación más baja (0.406) corresponde al docente nuevo, lo cual resulta congruente con la incipiente *expertise* presentada por el docente nuevo.

Finalmente, en cuanto a las capacidades para transmitir y desarrollar competencias en los estudiantes (Componente 3), los alumnos se sienten más satisfechos académicamente con los profesores intermedios (0.405) que con los profesores longevos (0.359). Los profesores intermedios, al estar en una etapa de madurez académica, despliegan con mayor eficiencia estrategias de enseñanza que le permiten al estudiante comprender y adquirir competencias en los cursos que llevan. Estas capacidades son las más valoradas por los estudiantes de los

profesores intermedios. El grupo con la satisfacción más baja es el de los docentes nuevos (0.324), lo cual señala otra área de oportunidad en la cual la institución debe enfocarse.

Conclusiones

Se encontraron similitudes en la información aquí obtenida y la investigación teórica, la cual se tomó como base para realizar el cuestionario. En primera instancia, se obtuvo un enfoque más claro de la satisfacción de los alumnos hacia los docentes, que era el propósito principal en la presente investigación.

Siguiendo la clasificación de los docentes por antigüedad, se encontraron resultados contundentes que permitieron explicar la respuesta del estudiante. Los docentes longevos presentan una gran fortaleza en el dominio de la asignatura. Sin embargo, siguen métodos anticuados que no despiertan el interés en el estudiante de hoy en día, por lo cual se va perdiendo la motivación y no se logra el desarrollo ideal de las competencias de los alumnos.

Los docentes intermedios tratan de estar en un punto neutral respecto a lo arriba mencionado, esto es, toman como ejemplo ciertos métodos de los docentes longevos pero los aplican de una manera diferente, lo que hace que los alumnos puedan comprender mejor y seguir motivados para mejorar continuamente.

Los docentes nuevos llegan con métodos e ideas innovadoras que hacen que el alumno se exija y motive; emplean herramientas tecnológicas para que el estudiante desarrolle habilidades pertinentes a esta era. Sin embargo, la falta de experiencia incide en la dificultad para estimular las competencias en sus alumnos.

Es necesaria una participación activa y comprometida donde se involucre la institución, el docente y alumno, observar el comportamiento y detectar a tiempo cualquier problemática que pueda causar la deserción de los alumnos. La motivación y el crecimiento de los alumnos también dependen de los docentes: debe haber un balance entre ambos enfoques para crear mejores competencias.

Las personas cuentan con mentalidad meramente diferente. Conforme van avanzando en la carrera, el criterio va cambiando pausadamente por el crecimiento y experiencias de los alumnos en cada ciclo escolar. Esta investigación sirve como herramienta para todas las personas y futuras investigaciones que deseen tener una percepción más precisa de los alumnos hacia los docentes con el afán de complementar y mejorar el compromiso de cada uno.



Futuras líneas de investigación

Seguir con el abordaje de la satisfacción del alumno de nivel superior tomando en cuenta la categorización de profesores presente en este trabajo traerá conocimiento útil para la contratación pertinente de docentes. En ese sentido, testimoniar la percepción que tienen los alumnos puede ser útil para encontrar características afines o diferentes a las aquí encontradas.

Referencias

- Alvarado, J., García, M. y Cornejo, M. (2016). *Motivación académica en las aulas a partir de la figura del docente de la licenciatura en administración*. Michoacán, México; Universidad Michoacana San Nicolás de Hidalgo.
- Arriagada, R. (2002). *Diseño de un sistema de medición de desempeño para evaluar la gestión municipal: una propuesta metodológica*. Santiago, Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social.
- Azmi, I. (2017). Muslim Women Entrepreneurs Motivation in SMEs: A Quantitative Study in Asia Pacific Countries. *Asian Economic and Financial Review*, 7(1), 27-42. Retrieved from <https://doi.org/10.18488/journal.aefr/2017.7.1/102.1.27.42>.
- Benzing, C., Manh, H. and Kara, O. (2009). Entrepreneurs in Turkey: A Factor Analysis of Motivations, Success Factors, and Problems. *Journal of Small Business Management*, 47(1), 58-91. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2008.00262.x>.
- Celis, C. (2021). Propuesta de formación docente para profesores universitarios. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(1), 255-282.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3.^a ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Fierro, L. E., Román, R. D. y Martínez, L. (2021). La perspectiva de profesores de idiomas en formación sobre los rasgos de un buen profesional. Estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22). Recuperado de <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.825>.
- García, M. P. y Maquilón, J. J. (2011). El futuro de la formación del profesorado universitario. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(1), 17-26.



- González, M. O. (2018). Percepción del desempeño docente-estudiante en la modalidad mixta desde una mirada ecosistémica. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 370-393. Recuperado de <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.346>.
- Hamer, A. (2015). La percepción del buen profesor en alumnos de nuevo ingreso a la enseñanza universitaria: el caso de ETEA (Córdoba). *Revista Complutense de Educación*, 26(2), 227-240.
- Hernández, A. P. (2005). La motivación en los estudiantes universitarios. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 5(2), 1-13.
- Lorenzo, M. G. (2017). Enseñar y aprender ciencias: Nuevos escenarios para la interacción entre docentes y estudiantes. *Educación y Educadores*, 20 (2), 249-263. Recuperado de <https://doi.org/10.5294/edu.2017.20.2.5>.
- Martínez, J. A. (2020). *La formación docente y la certificación de profesores universitarios*. (Tesis de maestría). Universidad de Guadalajara, Guadalajara.
- Montoya, J. y Farías, G. M. (2018). Competencias relevantes en contaduría pública y finanzas: ¿existe consenso entre empleadores, profesores y estudiantes? *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-18. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1265>.
- Pavié, A. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(1), 67-80.
- Pérez, Y. (2017). La competencia comunicativa del docente en el ámbito escolar. *Transformación*, 13(3), 394-405. Recuperado de <https://revistas.reduc.edu.cu/index.php/transformacion/article/view/1661>.
- Portocarrero, E. P. y Barriónuevo, C. N. (2019). Cultura pedagógica y competencias del docente universitario desde la percepción del estudiante. *Investigación y postgrado*, 34(1), 135-151.
- Rodríguez, K. G., Beltrán, R., Díaz, E. y Selem, M. A. (2018). Percepción de los estudiantes hacia los profesores de muchos años de servicios en la docencia. Estudio de caso: Carrera Contador Público. *AvaCient*, 4(1), 29-42. Recuperado de <https://doi.org/10.5281/zenodo.5129187>.

- Solanes, A., Núñez R. y Rodríguez, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 26(1), 35-49. Recuperado de <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/250/252>.
- Secretaría de Educación Pública [SEP]. (2013). *Cuestionario de evaluación docente con enfoque en competencias*. Querétaro, México. Secretaría de Educación Pública.
- Segovia, C. (2019). Evaluación de la enseñanza-aprendizaje en el aula y percepción del estudiante de educación superior. *Lex - Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política*, 16(22), 385-408. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1661>.
- Solís, F., Aguilar, R. y Pinzón, L. (2017). Percepción de los maestros de secundaria sobre el involucramiento de los padres de familia en la escolarización de sus hijos. *Revista del Centro de Graduados e Investigación*, 32(67), 1-8.
- Suescun, W. (2015). El discurso educativo en profesores universitarios bajo la percepción de sus estudiantes. *Lengua y Habla*, (19), 267-296.



Rol de Contribución	Definición (solo poner nombre del autor)
Conceptualización	Robert Beltrán López «principal», Eustacio Díaz Rodríguez «que apoya».
Metodología	Eustacio Díaz Rodríguez «principal», José Christian Arias Herrera «que apoya», Gerardo Gómez «que apoya».
Software	NA
Validación	Eustacio Díaz Rodríguez «principal», José Christian Arias Herrera «que apoya», Gerardo Gómez «que apoya».
Análisis Formal	Eustacio Díaz Rodríguez «principal», José Christian Arias Herrera «que apoya», Gerardo Gómez «que apoya».
Investigación	Robert Beltrán López «igual», Eustacio Díaz Rodríguez «igual», José Christian Arias Herrera «que apoya», Gerardo Gómez «que apoya», Mario Arturo Selem Salinas «que apoya».
Recursos	Robert Beltrán López «igual», Eustacio Díaz Rodríguez «igual», Mario Arturo Selem Salinas «que apoya».
Curación de datos	Robert Beltrán López «igual», Eustacio Díaz Rodríguez «igual», José Christian Arias Herrera «igual», Gerardo Gómez «igual», Mario Arturo Selem Salinas «que apoya».
Escritura - Preparación del borrador original	Robert Beltrán López «principal», Eustacio Díaz Rodríguez «que apoya», José Christian Arias Herrera «que apoya», Gerardo Gómez «que apoya», Mario Arturo Selem Salinas «que apoya».
Escritura - Revisión y edición	Robert Beltrán López «igual», Eustacio Díaz Rodríguez «igual», José Christian Arias Herrera «que apoya», Gerardo Gómez «que apoya», Mario Arturo Selem Salinas «que apoya».
Visualización	Eustacio Díaz Rodríguez «principal», José Christian Arias Herrera «que apoya», Gerardo Gómez «que apoya».
Supervisión	Robert Beltrán López «igual», Eustacio Díaz Rodríguez «igual».
Administración de Proyectos	Robert Beltrán López «igual», Eustacio Díaz Rodríguez «igual».
Adquisición de fondos	Robert Beltrán López «igual», Eustacio Díaz Rodríguez «igual», José Christian Arias Herrera «igual», Gerardo Gómez «igual», Mario Arturo Selem Salinas «igual».

