

01071



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
MAESTRIA EN ENSEÑANZA SUPERIOR

LA APRECIACION ESTUDIANTIL EN
LA EVALUACION DOCENTE
(EL CASO DE LA LICENCIATURA EN
NUTRICION EN MEXICO)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN ENSEÑANZA SUPERIOR

P R E S E N T A :

NARCISO CAMPERO GARNICA

BAJO LA DIRECCION DE
MTRO. ROBERTO CABALLERO PEREZ



ABRIL 2004
DIVISION DE
ESTUDIOS DE POSGRADO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A LA MEMORIA DE MI PADRE
SR MAGDALENO CAMPERO PÉREZ

A MI MADRE
SRA. GUADALUPE GARNICA HERRERA

A MI ESPOSA
SRA. MARÍA ELENA DOMÍNGUEZ LOZANO

A MIS HIJOS
JOSÉ ISRAEL CAMPERO DOMÍNGUEZ
E
IRIS MINERVA CAMPERO DOMÍNGUEZ

A LAS INSTITUCIONES QUE ME HAN
FORMADO EN EL QUEHACER DOCENTE
SEP UNAM UAEM

ÍNDICE

	PÁGINA
Introducción	1
I.- La enseñanza de la nutrición en México	10
I.1) Antecedentes y situación actual	10
I.2) Necesidad de mejorar su calidad	14
I.3) Los docentes como eje esencial del cambio	16
II.- La evaluación de la docencia	20
II.1) La función docente	20
II.2) La evaluación de los docentes	26
II.3) La opinión de los alumnos en la evaluación de los docentes	37
III.- La evaluación de la docencia en las licenciaturas en nutrición	45
Estudio de caso	
III.1) Objetivo	45
III.2) Bases metodológicas del estudio	45
III.3) Resultados del estudio	48
III.4) Análisis de resultados	91
IV.- Conclusiones	94
Anexos	
A Relación de instituciones mexicanas que imparten la licenciatura en nutrición	97
B Instrumentos empleados en el estudio	99
Bibliografía	106

Introducción

Existe acuerdo en considerar que el objetivo primordial de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del personal académico, con la finalidad de que éste mejore su función profesional.

En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los docentes se pueden detectar varios fines. Entre estos se tienen los siguientes:

a) Mejoramiento de la enseñanza.

Los docentes son importantes defensores de este punto de vista. Este fin implica un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual un académico puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y una fuerte relación con las actividades de desarrollo profesional.

b) Responsabilidad y desarrollo profesionales.

Los docentes y sus asociaciones profesionales son los defensores principales de este punto de vista. Encierra una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para la persona dedicada a la docencia.

Autores como Fink (1995) consideran que el potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades. Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

c) Control administrativo.

Los directivos de las instituciones educativas son los principales defensores de este punto de vista. Implica considerar la enseñanza como una situación de empleo que requiere supervisión y control del docente por la unidad administrativa.

Las decisiones extremas que resultan como consecuencia del control administrativo del desempeño de los académicos son la permanencia o el despido de los mismos de la actividad docente. Existen por lo menos dos formas de enfocar este modelo de evaluación. La primera consiste en preguntar: ¿Existen razones para negar la permanencia de este profesor en la enseñanza?. Este enfoque negativo hacia la decisión lleva a los evaluadores a detectar las deficiencias en el rendimiento del profesor y garantiza que esta clase de profesionales, si se demuestra su bajo rendimiento, salgan de la institución.

Otra forma de abordar este problema es plantear la pregunta del siguiente modo: ¿Existen pruebas evidentes de que este docente merezca permanecer en la enseñanza? Este enfoque fija la atención en establecer el nivel de competencia del académico en cuestión, detectando sus puntos de eficacia, no así su ineptitud.

d) Pago por mérito.

En este punto de vista se estima que los docentes necesitan el reconocimiento y la motivación que proporcionan los incrementos salariales. Los defensores principales de este punto de vista son el público en general y los funcionarios del gobierno que lo representan. La aplicación de este criterio puede incluir la creación de una escala profesional con una serie de pasos vinculados con el desempeño.

Para comprender bien este posible fin de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente y antes de asumirlo como tal, es necesario dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Se está tratando de eliminar a aquellos

profesores con un rendimiento más bajo, o se desea compensar a los que tienen un rendimiento más alto, o se está tratando de mejorar el rendimiento de todos los miembros del sistema?

Se han criticado los planes de salario según méritos precisamente porque generan competitividad entre los docentes y deterioran el trabajo colegiado entre los mismos.

Por estas razones los estándares competitivos no son adecuados en un sistema de evaluación que tenga como finalidad facilitar el crecimiento profesional. Los estándares competitivos simplemente motivarán a los académicos a competir por un número limitado de promociones o compensaciones económicas, en vez de brindar a todos los docentes los medios e incentivos para lograr un mayor crecimiento profesional. Si solamente el académico fuera de serie puede conseguir la recompensa, entonces por qué se habría de molestar al docente medio en intentarlo? Hay más profesores medios que fuera de serie. Un sistema basado en estándares competitivos puede dar como resultado más desmotivación que motivación.

Si el objetivo de un sistema de evaluación es el desarrollo del académico, debe centrarse en algo que éste puede realmente desarrollar: sus capacidades profesionales.

Las instituciones de educación superior en México han reglamentado para el ingreso de su personal académico el examen de oposición, además de otros medios para regular el ingreso, permanencia y promoción de este personal.

A partir de 1989 con el Sistema Nacional de Estímulos al Desempeño Académico y posteriormente en 1992 con el Programa de Carrera Docente del Personal Académico de las instituciones de educación superior, se han implementado formas de evaluación del personal académico cuyo resultado ha sido el pago

diferenciado de éste, ya sea promoviendo su formación académica, la productividad, la calidad, el rendimiento, etc.

Si bien es cierto que estos mecanismos han permitido a cierto número de docentes incrementar sus percepciones económicas, también es verdad que se ha generado un clima de competencia (no siempre sana) entre los académicos y desviaciones de la realización de tareas realmente importantes de la función docente por otras que otorgan más puntos para conseguir los estímulos económicos.

Paralelamente se tiene el predominio de las autoridades en las diferentes esferas, académica y gubernamental, sobre cuánto y cómo otorgar los estímulos a su personal, ya que estos no son considerados parte integral del salario, por lo cual no hay participación de los sindicatos en las negociaciones para su asignación.

Asimismo, estos ingresos "extras" pueden ser dejados de percibirse por los académicos en el momento que no demuestren tener los elementos que como requisitos imponga la institución donde laboren, además de que al jubilarse el docente, tales ingresos no serán incluidos para el cálculo de su pensión.

Diferentes autores preocupados por la evaluación académica en México han expuesto estas y otras anomalías en la forma en que se lleva a cabo, pudiendo citar entre otros a Aboites (2000), Díaz (2000), Glazman (2001), Ibarra (2000), Ibarrola de (1991), Pacheco (2000), etc.

Sus trabajos se distinguen porque enfrentan la situación desde diferentes ángulos, como son: ¿Por qué se evalúa?, ¿A quién beneficia realmente la evaluación?, ¿Cómo se evalúa?, ¿Para qué se evalúa?, ¿Quién evalúa?, ¿Qué se ha logrado con la evaluación en los últimos años?.

Es interesante como académico verse reflejado en ese maremagnum de exposiciones, llevando a la reflexión de cómo la política tanto nacional como internacional, las condiciones económicas y el seguimiento del modelo que las generan, impactan en la forma de ver la actividad del académico universitario y la repercusión en sus ingresos y su status. Pero también llama la atención que toda esta información y su análisis no permea hasta un número significativo de docentes, sobre todo hacia aquellos “profesores de banquillo” que en su mayoría son profesores de asignatura, no definitivos, cuya permanencia es corta en las instituciones y que en muchas de las ocasiones no se entera de cómo está estructurado el proceso con que es evaluado, y si se entera, tiene información parcial o distorsionada.

La anterior aseveración se basa en los comentarios que se han tenido con académicos de dos universidades públicas, con los que se tiene contacto directo por el trabajo diario que allí se realiza.

Puede resultar inconcebible para algunos que los directamente afectados por un sistema de evaluación no estén enterados del mismo, pero la experiencia personal así lo demuestra; es por esto que antes de involucrarse en un estudio más profundo de cómo ven estos docentes el sistema de evaluación en su contexto y su conjunto, se consideró pertinente indagar entre los diferentes sectores (autoridades, docentes y alumnos) cómo valoran la participación de los estudiantes en la evaluación del personal académico.

La evaluación docente mediante la opinión de los estudiantes se ha considerado confiable por un número significativo de autores en la materia, debido a que señala aquellos aspectos que el académico debe cuidar con el fin de que su desempeño dentro del aula sea adecuado. Becerra (1998); Blázquez (1990) citando a Seldin (1980); Aleamoni (1981); Mc Neil y Popham (1973) y Centra (1981).

De acuerdo con algunos de ellos, la evaluación del profesor por los estudiantes debe enfocarse fundamentalmente a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza universitaria a fin de contribuir a su mejoramiento ya que, así se mejoren los planes de estudio, los programas, los textos escolares; aún cuando se cuente con magníficas instalaciones y excelentes medios didácticos. Sin docentes eficientes no se logrará el mejoramiento real de la educación.

Hay otros autores que, como Glass (1990), consideran que los resultados de esta evaluación no son fiables ni creíbles para distinguir a los buenos de los malos profesores.

Por otro lado, de todos es sabido que entre los docentes existe el temor a ser evaluados y hacer manifiesto lo que realmente se ha hecho, se piensa y se siente en relación con el propio proceso de enseñanza - aprendizaje realizado, sobre todo por el uso y manejo que puede hacerse de la información obtenida por algunas autoridades en turno. Fernández (1992).

Casi todos los profesores están de acuerdo en considerar la evaluación del docente como tema candente y complejo, porque, entre otras razones, siempre que se habla de evaluación y de sus implicaciones educativas, significa adentrarse en una gran cantidad de encrucijadas, ya sean de índole social, cultural, ideológica, etc. Lo anterior debido a que, quienes están informados del proceso actual en nuestro país, saben del contexto socioeconómico y político que le es inherente, como se mencionó anteriormente; por otra parte, quienes sólo lo sufren, ven en este proceso la posibilidad de "revancha" que tienen los participantes en las comisiones evaluadoras, resistiéndose a dar credibilidad al proceso.

Aunado a lo anterior, el rechazo de algunos profesores a la evaluación de los estudiantes tiene, entre otras, las siguientes explicaciones:

- 1.- Se aplican cuestionarios de carácter general e indiferenciado; lo cual contrasta con la diversidad de asignaturas que se imparten, el nivel de ubicación en la carrera, el tamaño de los grupos, etc. El diseño de los cuestionarios se lleva a cabo tomando en cuenta un modelo de docente frecuentemente de tipo clásico, transmitivo y de tipo autoritario. Las preguntas muchas veces están descontextualizadas y no siempre son entendidas de forma correcta por el alumno.

- 2.- Inadecuado seguimiento y falta de apoyo a los que desean mejorar su docencia; ya que en un gran número de instituciones se privilegia el apoyo a proyectos de investigación y desarrollo y se considera poco importante el apoyo a los programas de mejoramiento docente.

- 3.- Rutinaria e inflexible interpretación de los resultados de la evaluación; debido a que las autoridades en turno, en repetidas ocasiones, manipulan los resultados a su conveniencia y, por otro lado, en general la evaluación es impuesta sin el suficiente compromiso y participación de los docentes.

Lo anterior lleva a que, con frecuencia, la evaluación de la labor docente se convierta en un trámite trivial y obligatorio que hay que pasar de la forma más rápida y superficial posible, teniendo como consecuencia la desviación de la conducta del docente hacia el logro del mayor puntaje posible, sin importar el buen desempeño de su función, simulando y hasta falseando información o cuando menos aprendiéndose el manual de evaluación para detectar las actividades que le dan más puntos y relegando las otras; negándose inclusive a impartir más asignaturas porque ya cubrió "lo necesario".

La evaluación del docente no debe verse por las autoridades, ni por el propio docente, como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los académicos. La evaluación necesita de la participación crítica de todos los

integrantes del claustro para establecer un sistema que logre fomentar y favorecer el perfeccionamiento del personal académico.

Aceptando el papel activo de los estudiantes en la evaluación de la calidad de los docentes y la fiabilidad y validez, en general, de sus juicios, conviene reflexionar sobre la utilidad de tales juicios en la mejora de la calidad de la educación superior.

La evaluación del docente por los estudiantes se orienta fundamentalmente a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza universitaria a fin de contribuir a su mejora. La información obtenida a partir de los cuestionarios da inicio a un mecanismo de retroalimentación de manera que se produce en el académico una cierta insatisfacción que le motiva a cambiar. La eficacia de las encuestas de opinión de los estudiantes en cuanto a la producción de cambios en la actuación docente del profesor radica en adoptar un modelo flexible, abierto, voluntario y dirigido a la mejora y no al control. La intensidad de la mejora dependerá entre otras cosas del manejo y uso que se de a la información recabada en la evaluación.

En vista de lo expuesto, se decidió investigar si en las diferentes Escuelas y Facultades de Nutrición en el país llevan a cabo la evaluación docente y en su caso, ¿cómo la efectúan?, ¿con qué objetivo?, ¿qué resultados han obtenido? Y sobre todo, saber si se toma en cuenta la opinión de los alumnos y qué peso se asigna a ésta. Así mismo, se consideró pertinente contrastar el punto de vista de las autoridades, el personal docente y los alumnos sobre la conveniencia o no de la participación de los estudiantes en este proceso.

Para cumplir con las metas, el trabajo se organizó en cuatro capítulos.

En el primero se aborda **La enseñanza de la nutrición en México**, haciendo un desarrollo de los antecedentes y su situación actual, la necesidad de mejorar su calidad y la consideración de los docentes como eje esencial del cambio.

El segundo capítulo se enfoca a **La evaluación de la docencia**, presentando un panorama de la función docente, la evaluación de los docentes y se hace hincapié primordialmente en la opinión de los alumnos en la evaluación de sus profesores.

En el tercer capítulo se hace referencia a **La evaluación de la docencia en las Licenciaturas de Nutrición**, exponiendo las bases metodológicas del estudio, los resultados obtenidos y el análisis de los mismos.

El cuarto capítulo se enfoca a las **Conclusiones** a las que se llegó una vez finalizado el estudio.

I.- La enseñanza de la nutrición en México

I.1) Antecedentes y situación actual

La enseñanza de la Nutriología en México tiene su inicio en 1936, ésta se lleva a cabo a través de cursos cortos para preparar al personal encargado de levantar las encuestas de Alimentación Popular del Departamento de Salubridad. En esa época no se dispone de una escuela que imparta este tipo de enseñanza de manera formal ni con profesores especializados en la materia.

En 1943, el Dr. Rafael Ramos Galván es el encargado del Hospital Infantil de México para impartir un curso para la formación de dietistas; las egresadas de este curso integraron el Servicio de Dietología en México.

En ese mismo año, los Doctores José Quintín Olascoaga y Juana Navarro se encargaron de una acción más a favor de la enseñanza de la Nutriología en México a través de la preparación de un grupo de dietistas para trabajar en el Instituto Nacional de Cardiología.

Estas fueron las primeras acciones en el país para establecer la enseñanza de la Nutriología, sin embargo, las condiciones existentes en esa época impidieron la impartición de cursos de manera continua; una limitante significativa fue la falta de una escuela formal para su difusión.

Es en 1945, cuando se funda la Escuela de Dietética del Instituto Nacional de Cardiología, que se inicia la enseñanza sistemática de la Nutriología en el país. Esta escuela se traslada en 1950 al Instituto Nacional de Nutriología de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, diez años después se ubica en el Hospital Colonia de los Ferrocarriles Nacionales de México, permaneciendo en este lugar hasta 1971, año en que se incorpora al

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) con el nombre de Escuela de Dietética y Nutrición del ISSSTE. En dicha institución se impartió la enseñanza de la Nutriología a nivel técnico hasta 1978.

A principio de la década de los 70's se llevaron a cabo algunas investigaciones en el país que pusieron de manifiesto la existencia de problemas de mal nutrición que repercutían en deficiencias nutricias en algunos grupos, pero también de obesidad en otros, situación que exigía la presencia de profesionales bien preparados en el área de la Nutriología para atacar tales problemas.

La situación anterior, aunada a los datos disponibles sobre la producción y el aprovechamiento de los alimentos en el país, dio como resultado la creación de la primera Licenciatura en Nutrición en México, esto se materializa en 1972 en la Universidad Iberoamericana (UIA) Plantel Santa Fe. La Licenciatura en Nutrición de esta institución es la más antigua de las que actualmente se ofrecen en nuestro país.

A partir de 1975 se incrementa el número de instituciones de educación superior que ofrecen entre sus programas académicos la Licenciatura en Nutrición, destacando entre ellas la Universidad Veracruzana, Zona Veracruz (1975), el Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud del Instituto Politécnico Nacional (1975), la Universidad Autónoma de Nuevo León (1976), la Universidad Veracruzana, Zona Xalapa (1977) y la Escuela de Dietética y Nutrición del ISSSTE que cambia del nivel técnico al de licenciatura (1978).

Posteriormente, se estableció la licenciatura en el área en el Instituto de Estudios Superiores de Torreón Coahuila (1981), la Universidad de Ciencias y Artes del Estado de Chiapas (1982), la Universidad Autónoma

Metropolitana, plantel Xochimilco (1982), la Universidad de Montemorelos en Nuevo León (1985), la Universidad Autónoma del Estado de México en la Unidad Académica Profesional Amecameca (1986), Universidad del Valle de Atemajac en Guadalajara Jalisco (1987), Universidad Iberoamericana plantel León en Guanajuato (1987), la Universidad Autónoma de Querétaro (1988), Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (1990), la Universidad Autónoma de Chihuahua (1992), la Universidad Iberoamericana plantel Golfo-Centro en Puebla (1992), la Universidad Autónoma de Yucatán (1995), y recientemente la Universidad de Guadalajara, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez en Chihuahua, la Universidad de Guanajuato, la Universidad Autónoma de Tlaxcala, la Universidad Autónoma del Estado de México en la Facultad de Medicina (Toluca) y la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Actualmente la gran mayoría de las instituciones de educación superior donde se imparte la Licenciatura en Nutrición se encuentran agrupadas en la Asociación Mexicana de Miembros de Facultades y Escuelas de Nutrición (AMMFEN), asociación que tiene su antecedente a fines de la década de los 70's pero que es hasta 1986 cuando se consolida con la participación de las siguientes instituciones: Universidad Iberoamericana – Santa Fe, Universidad Veracruzana – Veracruz, Universidad Veracruzana – Xalapa, Escuela de Dietética y Nutrición – ISSSTE, Instituto de Ciencias y Artes de Chiapas, Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco, Universidad Autónoma del Estado de México - Amecameca, Universidad de Montemorelos y la Universidad del Valle de Atemajac.

La diversidad de escuelas y facultades que imparten la carrera y las condiciones regionales y económicas que las caracterizan ha provocado que cada institución le diera un enfoque muy particular a la formación de sus estudiantes, lo que llevó a la AMMFEN, en 1990, a elaborar el perfil profesional del Licenciado en Nutrición; es así como se estableció que

“ El Licenciado en Nutrición es un profesionalista capaz de evaluar el estado nutricional de la población a nivel colectivo e individual, administrar programas de alimentación, nutrición y educación, realizar investigación en estas áreas e integrarse a equipos multidisciplinarios para incidir significativamente en la situación alimentaria-nutricional, mediante acciones de prevención, promoción y atención” AMMFEN (1997).

De acuerdo con el perfil anterior, la formación del licenciado en nutrición le debe permitir:

- a) Establecer diagnóstico y tratamiento nutricional en el área comunitaria a nivel nacional, estatal y regional.
- b) Elaborar y aplicar programas de nutrición y alimentación en el área hospitalaria.
- c) Establecer diagnóstico y tratamiento nutricional en el área comunitaria así como a pacientes hospitalizados y de consulta externa.
- d) Administrar los servicios de alimentación en sus diferentes áreas (comedores, bancos de leche, almacén de víveres, etc.)
- e) Desarrollar investigación en el campo nutricional.
- f) Participar en la transformación y conservación de los alimentos.
- g) Participar en grupos multidisciplinarios a fin de proporcionar alternativas de solución al problema multifactorial de la alimentación y nutrición.

Actualmente el número de estudiantes de la licenciatura en nutrición a nivel nacional es aproximadamente de 3,000, aunque esta cifra es variable a lo largo del periodo lectivo debido al índice de deserción, sobre todo en los primeros semestres de la carrera. Así mismo, el número de docentes estimado es de 400.

De 1997 a la fecha, la AMMFEN viene trabajando en el proceso de acreditación de los programas académicos de las escuelas y facultades

afiliadas; entre los requisitos de esta acreditación se contempla la evaluación institucional y como parte de ella, la evaluación docente.

I.2) Necesidad de mejorar su calidad

En el campo educativo la discusión respecto al cumplimiento de las funciones de las instituciones de educación superior (IES) es un tema que ha ocupado la atención de los diferentes protagonistas en este ámbito. Esto ha devenido en la consideración de llevar a cabo la evaluación de tales instituciones para tener un indicador del grado en que cumplen con su misión. Esta evaluación es una realidad desde la primera mitad del siglo XX en universidades de Estados Unidos y de Canadá y poco a poco se ha ido tomando en Europa, Australia, América del Sur, algunos países africanos y asiáticos y, en los últimos tiempos, también en nuestro país.

En México, ya en los años setentas se considera la importancia de la evaluación institucional, y posteriormente, tanto en el Programa de Modernización Educativa 1988-1994 como en el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, se da a la evaluación un papel preponderante en la táctica para elevar el nivel de la educación superior; es así como en 1989 se crea la Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA) con la intención de impulsar un proceso de evaluación en todas las instituciones de esta área, proponer lineamientos para llevarlo a cabo y brindar criterios y patrones de calidad para las funciones de este nivel educativo.

Por supuesto que dicha evaluación institucional resulta en un complejo impresionante y ha tenido que ramificarse en evaluaciones parciales, atendiendo ya sea a sus funciones, a su estructura o bien, a los elementos que la conforman.

La evaluación institucional incluye diferentes tópicos, tales como la evaluación de los estudiantes, que ha venido haciéndose por muchos años, la evaluación de la infraestructura, que tiene que ver con las condiciones físicas y materiales con que una institución cuenta para cumplir con sus funciones, la evaluación de la administración escolar, para conocer la eficiencia con que se desenvuelve en este aspecto la institución y, en los últimos tiempos, la evaluación de los académicos, ya que actualmente se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende primordialmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Por ello, la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

Muchos agentes educativos consideran que para que haya un mejoramiento continuo del personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Sin embargo, otros actores educativos obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de "proteger al docente", olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior y el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

La misión de las instituciones educativas en general y de las que imparten la licenciatura de Nutrición en particular es proporcionar una enseñanza de calidad, la cual es el resultado de la interacción de múltiples variables entre las que están los docentes y es a través de la evaluación integral de este conjunto de variables que dichas instituciones pueden conocer los alcances que están logrando, en cuanto a su misión se refiere, para tomar las decisiones pertinentes a fin de alcanzar sus metas.

Sólo a través de una evaluación continua se podrá avanzar y garantizar una enseñanza de la Nutriología de primer nivel, y en cuanto a los docentes de esta área se refiere, al igual que otros docentes, es primordial que el enfoque que le den las autoridades correspondientes a sus procesos de evaluación sea con la finalidad de fomentar la superación constante del personal y no como medio de control administrativo o político.

1.3) Los docentes como eje esencial del cambio

El maestro es uno de los elementos fundamentales del proceso educativo y, desde tiempos remotos, se ha manifestado la necesidad de evaluar la calidad de su desempeño; sin embargo, la multiplicidad de funciones que conforman la tarea docente, así como la variedad de su naturaleza y la diversidad de referencias sobre la buena docencia, hace particularmente difícil esta evaluación, sobre todo porque además de las funciones características del profesor, éste queda sujeto a las condiciones de tiempo y lugar para ser evaluado, ya que no se aplica el mismo criterio para llevar a cabo dicha evaluación en el mismo país en una década que en otra o bien, al mismo tiempo entre una institución y otra.

No obstante, en los últimos años ha sido una preocupación importante de las instituciones de educación el llevar a cabo el proceso de evaluación de su personal docente, con diferentes fines; entre éstos pueden citarse: la permanencia del personal, su participación en los programas de estímulos, su promoción o su perfeccionamiento. En la actualidad, los debates sobre la evaluación docente se centran en cuanto si ésta realmente contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza.

Dependiendo de su objetivo es la forma y el instrumento con que se lleva a cabo el proceso de evaluación y en varias universidades se ha dado

importancia a la opinión de los estudiantes respecto a la calidad de sus profesores.

La participación de los estudiantes en la evaluación de los docentes ha sido motivo de controversias a lo largo de los años y si bien es cierto que hay quienes acusan a la participación estudiantil de parcial y con una sobrecarga de subjetividad, por lo cual la descalifican como parte del proceso de evaluación, también hay un sector importante entre maestros y autoridades educativas que reconoce su relevancia como opinión emitida por los sujetos que reciben los beneficios de una labor educativa, por lo cual estas opiniones se han convertido en fuente primaria de información para evaluar el desempeño docente.

El estudio sobre la efectividad de la función docente en la Licenciatura en Nutrición, mediante la apreciación estudiantil en la evaluación de la actuación del docente es importante por las siguientes razones:

- a) La evaluación de la efectividad del docente como ejecutor de la docencia es una necesidad institucional en el marco de la evaluación de las instituciones de educación superior. En el caso particular de la Licenciatura en Nutrición, se está trabajando en el establecimiento del proceso de acreditación de la carrera y uno de los aspectos que allí se contemplan es precisamente la evaluación de la función docente. Asimismo, esta evaluación se considera fundamental para lograr mayores niveles de excelencia académica.
- b) Como se mencionó anteriormente, una de las modalidades más utilizadas para la evaluación de los docentes es a través de la opinión de los estudiantes, por lo que resulta importante conocer si en las instituciones donde se imparte la Licenciatura en Nutrición se toma en cuenta esta opinión y qué resultados han obtenido.

c) Es necesario también indagar sobre los fines que persigue cada institución con la evaluación de sus docentes; así mismo, resulta interesante detectar si estos fines son conocidos tanto por las autoridades en turno, como por los docentes y los mismo alumnos, ya que esto repercutirá en la posición que ellos tomen respecto a dicha evaluación.

Es de llamar la atención que aún cuando hay indicios de una evaluación docente desde el siglo IV A. C. y que desde principios de esta era y hasta la Edad Media, los estudiantes pagaban directamente sus honorarios a sus maestros, de forma tal que los maestros más apreciados eran los mejor pagados, lo que en esencia representa una forma de evaluación del docente, este renglón sea el último en abordarse de manera sistemática, considerando que son los docentes los que en general permanecen de manera constante en las instituciones; sin embargo, una explicación pudiera darse por el hecho de la dificultad que representa el definir que es un "buen docente", ya que la multiplicidad de funciones que realiza hace particularmente conflictivo arribar a la anterior definición; dificultad que se ve incrementada en función de que dicho docente tiene un papel en un universo más amplio que las cuatro paredes del salón de clase y su actuación se ve afectada por un contexto socio-político que va a marcar los criterios sobre los que será evaluado y que lo común es que difieran de una institución a otra.

Esa dificultad de acotar de alguna manera el conjunto de funciones del docente y la forma de evaluarlas, ha llevado a las diferentes instituciones educativas a formular una variedad de maneras de aplicar el proceso, atendiendo a los propósitos que la institución persiga; tales formas son, entre otras, la evaluación de pares, la auto evaluación, la observación de las autoridades en el aula y la apreciación estudiantil.

De las formas anteriores, la más utilizada y más recomendada por la mayoría de los investigadores en este campo es la opinión de los alumnos.

Las instituciones de educación superior que ofrecen la Licenciatura en Nutrición no quedan exentas de la problemática anterior; más aún, estas instituciones se encuentran en vías de la implementación del proceso de acreditación de la carrera a nivel nacional; proceso que contempla la evaluación de las instituciones y, como parte de ello, la evaluación de sus docentes.

Retomando el hecho de que la opinión estudiantil es una de las formas más aceptadas para la evaluación de los docentes y la necesidad de esta evaluación para la acreditación de las Facultades y Escuelas de Nutrición, surge la inquietud de saber si se lleva a cabo, cómo se realiza y qué ventajas y limitaciones brinda a dichas instituciones educativas.

II.- La evaluación de la docencia

II.1) La función docente

La función docente es una tarea cuyas características han variado a través de la historia y de un lugar a otro, sin embargo, existen ciertos rasgos esenciales que permiten delimitar la figura del maestro y las cuestiones implicadas en su actividad.

La opinión más frecuente entre la comunidad universitaria acerca de la función del docente es la de “dar clases”. Esta idea implica el papel del profesor como transmisor de conocimientos.

Ibarrola (1991), citando a Clark (1982), manifiesta que la labor académica se caracteriza fundamentalmente por “la manipulación del conocimiento, entendida como una combinación muy variada de esfuerzos tendientes al descubrimiento, la conservación, la depuración, la transmisión y la aplicación del mismo”.

El docente manipula el conocimiento para lograr que los alumnos aprendan. Su manejo del conocimiento exige un dominio de las fuentes originales del mismo y el aspecto creativo de su trabajo está en la selección, la dosificación, la secuenciación, la articulación y las relaciones que establece para responder precisamente a:

- a) Las exigencias de lo que deben saber los estudiantes, como sujetos de aprendizaje, y según se desprende de ciertos objetivos de trascendencia social;
- b) Las “demandas” (rara vez explícitas) que hacen los propios estudiantes, en función de sus estructuras cognitivas consolidadas, y

c) Los recursos y las condiciones institucionales para hacerlo.

Sin embargo, la actividad docente es más importante y trascendental ya que ésta tiene la misión de formar a las nuevas generaciones. En este sentido, busca cultivar el desarrollo integral del alumno mediante la transmisión de conocimientos, así como el desarrollo de habilidades y el fomento de actitudes.

De acuerdo con Becerra (1998), se considera a la docencia universitaria como el elemento indispensable para llevar a la práctica los objetivos primordiales de toda institución de educación superior tales como formar profesionales, investigadores, técnicos y profesores útiles a la sociedad.

De esta forma, los docentes universitarios tienen una responsabilidad directa en la calidad de los profesionales que egresan del sistema de educación superior, por lo cual la Universidad les exige la capacidad y competencia para llevar a cabo eficazmente la formación de estudiantes. Esto requiere contar con: una sólida formación profesional, disposición para la enseñanza y el aprendizaje, además de habilidades para organizar e implementar los elementos de la enseñanza.

Para Arredondo et. al. (1989), el propósito fundamental de la docencia es propiciar aprendizajes significativos, es decir, promover las condiciones adecuadas para que el aprendizaje se produzca.

Estos autores se refieren a los postulados pedagógicos propuestos por la UNESCO para explicar lo relativo a los aprendizajes significativos, siendo tales postulados: Aprender a hacer, Aprender a aprender y Aprender a ser.

Por lo tanto, la función de la docencia es buscar la formación integral de los estudiantes, esto es, no sólo en lo académico, sino también participando en

su desarrollo personal, transmitiéndoles valores éticos, que les sean útiles tanto en el campo profesional, como en todas las facetas de su vida.

Para Rugarcía (1994), la tarea del maestro queda clara: su misión no sólo es transmitir conocimientos, sino contribuir a lograr el perfil de egresados que cumplen con el nivel necesario de conocimientos, habilidades y actitudes y, luego capacitarse para cumplir con su cometido. Es decir, para él, la docencia apunta a la educación y ésta se fundamenta, principalmente, en la filosofía y la sociología.

La esencia de la función docente es la formación integral del estudiante, el profesor está obligado a buscar, constantemente, las formas más adecuadas para trabajar con él. Para desarrollar su actividad profesional, el docente desempeña, entre otras, las siguientes funciones:

a) Planeación:

Es necesario subrayar que el ser docente no sólo implica una interacción con los alumnos sino también un trabajo previo de planeación. Esto es, el docente tiene que prever, seleccionar y organizar objetivos, contenidos, métodos y técnicas, entre otros elementos, antes de interactuar con sus alumnos.

b) Instrucción:

La actividad del profesor, en este renglón, consiste en transmitir los conocimientos que ha generado la humanidad y que se consideran importantes para la formación del estudiante de tal manera que pueda desenvolverse en su entorno social.

c) Estimulación:

El maestro transmite cierto nivel de conocimientos a los alumnos, pero conduce a éstos a situaciones de curiosidad que les despierten el interés por profundizar en tales conocimientos.

d) Orientación:

El docente transmite un mínimo de conocimientos a los alumnos y los guía sobre métodos y procedimientos que les permitan, por su cuenta, profundizar en estos conocimientos. En este plano, el profesor también responde a una necesidad de consejo, cuando ésta se hace presente.

e) Organización:

Mediante esta función, el maestro ordena, da secuencia e integra los elementos y condiciones que convergen para posibilitar el proceso de enseñanza aprendizaje.

f) Supervisión:

El docente observa, revisa y juzga el trabajo realizado por los alumnos; detecta los errores cometidos, aclara las dudas y sugiere nuevas formas de adquirir los conocimientos.

g) Investigación:

El profesor actualiza, incorpora y transforma el conocimiento que es objeto de su enseñanza.

h) Evaluación:

El profesor tiene que analizar los resultados obtenidos para reorientar su práctica educativa. En esta etapa el maestro verifica la eficacia de la enseñanza contrastando lo que se ha enseñado con lo que los alumnos han comprendido y asimilado, a nivel de grupo e individual. Díaz (1994) opina que el reconocer los aspectos que no se logran en un acto educativo es una excelente oportunidad para modificar y mejorar la práctica de la enseñanza, puesto que “ la tarea docente es promover condiciones en las que los alumnos puedan construir y modificar esquemas”.

Otra condición del maestro es que a pesar de gozar de cierta libertad para desempeñar su trabajo; no puede restarse importancia a que forma parte de una determinada institución escolar donde prevalecen políticas, reglamentos, programas, recursos, entre otras variables, lo cual influye en mayor o menor grado en su práctica educativa.

Asimismo, aunque el maestro, por lo general, no interaccione en el diseño del currículo y en el establecimiento de las metas que persigue la institución para la que trabaja; se encarga de interpretar y hacer operativas las metas propuestas. Por ejemplo, el contenido que el docente enseña es sistematizado e interpretado desde su particular postura, a su vez, tiene la posibilidad de seleccionar el material didáctico que utilizará y la manera de abordarlo.

Por otro lado, el educador forma parte de un grupo y ha de ser capaz de participar en su organización, orientación y dirección, es decir, de ser un líder. Sarramona (1997) apunta que el profesor como líder formal del grupo escolar, como delegado de la sociedad para garantizar la ordenada incorporación de las futuras generaciones, como persona formada que actúa

permanentemente ante un grupo en fase de formación, no puede sustraerse a ejercer influencias educativas. Su sola presencia ya ejerce una función paradigmática, acrecentada por el hecho de tener que juzgar, ordenar, proponer, etc., Es por esto que muchos autores otorgan ya mayor importancia a la función más estrictamente educativa de los profesores que a su mera función instructiva.

Es necesario entender que el maestro es un profesional cuya labor depende en gran medida de las condiciones materiales e instituciones en las que trabaja. Y que es un sujeto que ordena sus propios conocimientos, recursos y estrategias para hacer frente a las exigencias concretas que se le presentan en su labor cotidiana.

García (1991) sintetiza en tres puntos los aspectos importantes acerca de la función del maestro:

1. El docente es un elemento eje del sistema educativo; sin embargo, su función no se da en forma aislada sino interactúa con otros componentes (estudiantes, dirección, escuela, tecnología, etc.) que también conforman el sistema educativo y con los factores socioeconómicos, políticos y culturales que contribuyen a la aparición de ciertas características y matices de la función del docente.
2. La labor del maestro se caracteriza por ser compleja y polifacética; en la medida en que consideramos los diversos papeles que paulatinamente se han adjudicado al profesor (formador, asesor, animador, evaluador, orientador, investigador, entre otros).
3. La modernización de la sociedad, el desarrollo de la disciplina pedagógica y la gran importancia que las sociedades actuales conceden a la institución escolar han ocasionado que, hoy en día, la función del

maestro sea objeto de diversas transformaciones que le permiten dar respuesta a las nuevas necesidades que plantea una sociedad moderna.

II.2) La evaluación de los docentes

La evaluación es una actividad frecuente y común en la vida diaria, constantemente las personas se ven obligadas a tomar decisiones, para las cuales previamente deben realizar alguna forma de valoración. La evaluación es un proceso sistemático de recolección y análisis de datos con la finalidad de determinar si, y en qué grado los objetivos han sido o están siendo cumplidos a fin de tomar decisiones.

En general, el proceso de la evaluación incluye la determinación del tipo de información que debe ser recabada, de quién o quiénes debe ser obtenida, la recolección de datos, su análisis e interpretación y la toma de decisiones pertinentes y la comunicación de los resultados obtenidos a los interesados.

La evaluación es un proceso continuo que debe ser planeado antes de la ejecución de cualquier acción y debe aplicarse a través del periodo en que se lleve el conjunto de acciones que deban ser evaluadas, y no dejarlo, como con frecuencia ocurre, al final de las acciones.

De acuerdo con Avolio de Cols (1987), se puede definir la evaluación de las acciones educativas como un proceso en el cual se recoge información útil, se juzga y se utiliza en la toma de decisiones para acciones futuras.

A partir de los elementos fundamentales de la definición se observa que:

1. Es un proceso, esto es, una actividad continua, que supone métodos y una serie de pasos u operaciones lógicas.
2. Su primer paso es la obtención de información, que permite disponer de la mayor cantidad y variedad de datos acerca de la situación que se desea juzgar.
3. Existe una gran variedad de instrumentos y fuentes de (archivos, estadísticas, trabajos prácticos, pruebas, etc.) para llevar a cabo la recolección de datos.
4. Los datos recogidos deben estar en función de los objetivos que se desea evaluar y de las decisiones que se deben tomar.
5. La información recogida se interpretará y valorará, comparándola con patrones previamente establecidos. De esa manera, se determinará en qué medida la situación se acerca a los resultados esperados.
6. El juicio de valor realizado se utiliza para decidir cursos de acción futuros. Esto justifica la realización de la evaluación, ya que cuanto mejor se juzgue una situación, mejor será la decisión que se tome.

En el campo de la educación, la palabra evaluación se emplea para hacer referencia a distintas actividades, por lo menos se reconocen cuatro conceptos para el término; mismos que derivan en enfoques específicos para conducir este proceso. Feasley (1980).

1.- Juicio de especialistas

Una forma de empleo del término, se refiere a la evaluación como el juicio emitido por especialistas sobre una determinada actividad o realidad. Desde este enfoque, evaluar es emitir juicios de valor, una actividad fundamentalmente subjetiva realizada por alguien que tiene el mérito, el derecho y el deber de emitir juicios sobre el valor de todo aquello relacionado con su profesión. La evaluación, de acuerdo con esta acepción exige fundamentalmente conocimiento del objeto a evaluar y experiencia por parte de quien evalúa.

2.- Medición

Una segunda concepción de evaluación es aquella que le asimila al concepto de medición, según esto, la evaluación consiste primordialmente en elaborar instrumentos de medición, aplicarlos e interpretar sus resultados. Los aspectos a evaluar se limitan a aquellos para los cuales se dispone de instrumentos; los que no se pueden medir fácilmente son omitidos. Por ejemplo, se hace énfasis en la medición de la inteligencia y de los conocimientos adquiridos por los alumnos, pero se da poca importancia a la evaluación del aprendizaje en el dominio afectivo, debido a que se carece de instrumentos para describir en forma cuantitativa dichas conductas.

3.- Determinación del logro de objetivos

Un tercer enfoque del concepto considera la evaluación como la comparación entre los resultados logrados y los objetivos propuestos. Esta concepción tiene su origen principalmente en las teorías de Ralph Tyler, quien definió la evaluación de la siguiente manera: *“El proceso de*

evaluación es esencialmente el proceso de determinar hasta que punto los objetivos educativos han sido actualmente alcanzados mediante los programas de currículos y enseñanza. De cualquier manera, desde el momento en que los objetivos educativos son esencialmente cambios producidos en los seres humanos, es decir, ya que los objetivos alcanzados producen ciertos cambios deseables en los modelos de comportamiento del estudiante, entonces la evaluación es el proceso que determina el nivel alcanzado” . Citado por Correa.

Desde esta perspectiva, la enseñanza tiene distintas etapas: determinar objetivos, seleccionar y organizar experiencias de aprendizaje y determinar el logro de objetivos. Según esto, la evaluación es la última fase de la enseñanza.

El valor de esta concepción es la de exponer la necesidad de la formulación de objetivos; su desventaja es considerar la evaluación como una actividad terminal en el proceso de enseñanza y tomar como único criterio para evaluar, los cambios de conducta logrados por los alumnos.

4.- Concepto de evaluación como proceso integrado a la actividad docente

Si se aplica la concepción de evaluación a la tarea docente, en este punto, la evaluación se define como el proceso de obtener información necesaria para la toma de decisiones

La evaluación de la función docente no es una actividad final, sino un proceso permanente, ya que toda decisión requiere una evaluación previa y al mismo tiempo de la decisión surge una actividad, cuyos resultados son evaluados para tomar nuevas decisiones, y así sucesivamente.

Cuando se habla de tipos de evaluación, se hace referencia a los diferentes procesos, productos y personas sujetas a evaluación. Estos tipos incluyen estudiantes, currícula, escuelas, sistemas escolares, programas, proyectos y personal. De acuerdo con Avolio de Cols (1987), la evaluación de las acciones educativas es un concepto amplio, que se puede aplicar en distintas situaciones y oportunidades y se puede clasificar según:

1. El objeto a evaluar

De acuerdo con este criterio, surgen los siguientes tipos de evaluación:

1.1) Del aprendizaje

El objeto de la evaluación es el proceso de aprendizaje y los resultados obtenidos por los alumnos, esto es, los cambios de conducta conseguidos, al finalizar un proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2) De la enseñanza

El objeto de la evaluación es la tarea del docente, en este caso se enfoca a los objetivos propuestos, las actividades realizadas, los recursos utilizados, las técnicas de evaluación, la forma de estructurar los contenidos.

1.3) Institucional

Su propósito es juzgar el currículo de la escuela en sus distintos aspectos: organización pedagógica y didáctica, recursos, relaciones con la comunidad, etc.

1.4) Del sistema

Su propósito es dictaminar sobre sistema educativo en todos sus niveles y modalidades.

2. Las decisiones a las que sirva de base.

Se pueden clasificar los tipos de evaluación según la clase de decisiones a las que sirven de base, teniéndose los siguientes:

2.1) De contexto

Se realiza antes de elaborar la planeación de la tarea. Su principal objetivo es obtener información sobre la situación y realizar un diagnóstico partiendo de las necesidades y problemática existentes.

2.2) De recursos disponibles

Como en el caso anterior, se lleva a cabo antes de la planeación de la tarea. Su objetivo primordial es obtener información sobre los recursos humanos y materiales existentes y también sobre los conocimientos y experiencias previas que poseen los estudiantes, en relación con el aprendizaje que se va a iniciar.

2.3) De proceso

Se efectúa durante el desarrollo de la tarea. Tiene como objetivo comprobar la ejecución de lo planeado, realizar un control continuo, detectar fallas y adoptar en el momento oportuno las decisiones necesarias.

2.4) De producto

Se lleva a cabo al finalizar la tarea con el objetivo de comparar los resultados alcanzados con los objetivos propuestos.

3. El propósito

Tomando como criterio de clasificación el propósito con el que se realiza, surgen los siguientes tipos de evaluación:

3.1) Diagnóstica

Se realiza antes de iniciar el proceso, con la finalidad de describir la situación en la que se va a desarrollar la acción educativa.

3.2) Formativa

Se realiza básicamente con el objeto de mejorar la tarea futura, permite la retroalimentación y efectuar correcciones en cada etapa del proceso educativo.

3.3) Sumaria

Se instrumenta con un propósito esencialmente de tipo formal y administrativo, en el caso de la evaluación del aprendizaje de los alumnos su principal propósito es asignar calificaciones.

La evaluación de los docentes de las instituciones de educación superior en México ha venido sirviendo para diferentes propósitos; en ocasiones se ha hecho para detectar fortalezas y debilidades de los académicos, con el objeto de señalarlas y mejorar su actividad, en otras ocasiones la evaluación ha servido para que las autoridades institucionales decidan sobre la permanencia y/o promoción de su personal docente y , durante la última década, se ha utilizado para asignar estímulos económicos adicionales a algunos docentes a través del Programa de Carrera Académica (con sus diferentes nombres especiales y siglas, según la institución de que se trate) como una respuesta de las autoridades para mejorar los ingresos del personal académico, diferenciándolo en este sentido con una medida que evita romper los topes salariales impuestos por el modelo económico y

mediante una asignación que no es negociada por los sindicatos universitarios, ya que es una determinación unilateral de las autoridades sobre los requisitos, la ponderación de ellos, y la suma monetaria asignada a los académicos, según su categoría y puntuación alcanzada.

Las situaciones anteriores han provocado un divorcio entre la interpretación que los docentes le dan al proceso de evaluación de su actividad y la que las autoridades institucionales hacen de la misma.

Mientras los académicos ven en la evaluación un proceso de control y muchas veces de amenaza de despido, las autoridades la consideran como un requisito indispensable para garantizar la calidad de la enseñanza y el mejoramiento constante del trabajo docente.

Así mismo, hay casos en los cuales los académicos descalifican el proceso de evaluación ya que se quejan de la manipulación de los resultados de ésta por parte de algunas autoridades, quienes al no coincidir en ciertos aspectos con elementos del personal docente, alteran los resultados para afectarlos negativamente y viceversa, si el docente se entiende bien con estas autoridades, la alteración es a su favor para beneficiarlo, convirtiendo, con todo esto, el proceso en un fraude y en una inversión inútil de parte de la institución, ya que los recursos asignados a la evaluación del personal, que debería dar un panorama confiable de su calidad y la posibilidad de estructurar estrategias que permitieran su mejoramiento, se convierte en la repartición de dádivas para los que se entienden bien con los mandos medios y en "castigos" para quienes no lo hacen.

Al margen de las situaciones anómalas que pueden darse, lo importante es que el propósito de la evaluación debe ser claro para todos los participantes en ella; tanto para los que evalúan como para los que son evaluados se deben dar a conocer el tipo de preguntas que se realizarán, los datos de

interés que se recabarán, el tipo de análisis, la importancia que tiene cada aspecto que será evaluado y la forma en que se difundirán los resultados.

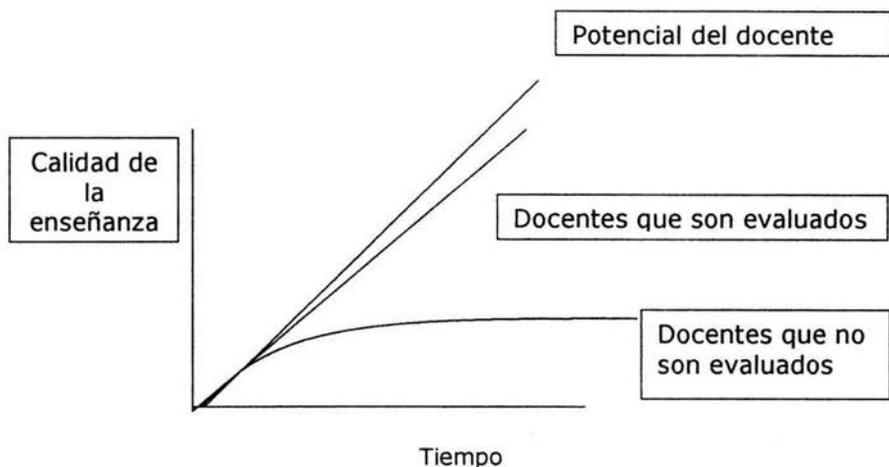
Aún cuando la evaluación docente obedezca a intereses de diferentes grupos, no debe perder su esencia, ayudar a mejorar la función del académico, para esto es necesaria una retroalimentación oportuna; que el docente realmente quiera superarse y que éste tenga idea o reciba orientación de cómo hacerlo, pero igualmente importante es la actitud de las autoridades y su participación activa para proporcionar los recursos y facilidades necesarias para el mejoramiento docente.

Desde este punto de vista, la evaluación de la enseñanza es el proceso mediante el cual se obtiene la información relativa a la acción docente en sus diferentes aspectos y momentos, se juzgan los datos obtenidos y se utilizan los juicios de valor emitidos, para perfeccionar la tarea futura.

Lo anterior se refiere a todas las fases de la enseñanza, esto es, a la planeación, a la conducción, y a la evaluación del aprendizaje, también implica juzgar en cada una de estas fases todos los elementos. Por ejemplo, al evaluar la conducción del aprendizaje, se tendrán en cuenta no sólo la calidad de las técnicas y recursos seleccionados, sino también la forma de emplearlos, y las actividades del docente durante la conducción del aprendizaje.

La experiencia docente por sí sola no garantiza el mejoramiento en la actividad; es necesario juzgar los resultados de la acción, en una forma sistemática, para conocer los aspectos positivos y los errores cometidos y de esta manera modificar aquellos aspectos en los que hay deficiencias. La evaluación posibilita que los cambios se realicen de una manera racional. De acuerdo con Fink L.De (1995), el grado de acercamiento que el docente

tiene en su función, respecto a su potencial, depende de si es o no evaluado, como lo muestra en la gráfica siguiente:



La evaluación de la docencia se realiza de una manera informal permanentemente, pero al mismo tiempo se cumple de una manera formal, empleando instrumentos específicos, durante el desarrollo o al finalizar la tarea.

Se evalúa la acción del docente, no sólo al valorar el planteamiento curricular elaborado, sino también al apreciar el valor de las actividades de aprendizaje realizadas por los alumnos, la puesta en marcha del currículum. Se evalúa la docencia, por ejemplo, al analizar los resultados de una clase o al discutir sobre la tarea realizada al finalizar el aprendizaje de un tema o unidad.

Existen dos grandes modalidades de evaluación de la docencia: directa e indirecta.

La evaluación es indirecta, cuando se valora la enseñanza sobre la base de los resultados de aprendizaje logrados por los alumnos. De esta forma, los resultados de la evaluación del aprendizaje permiten inferir la calidad de la enseñanza, las principales fallas, etc.

La valoración de la eficacia del docente a través de los resultados de los alumnos es algo muy polémico, tanto en lo que toca a la determinación de los criterios de eficacia, como en el establecimiento de relaciones entre ésta y las características del académico. La dificultad se centra en que los cambios operados en los alumnos no sólo dependen de la acción del profesor, ya que hay muchos otros factores que se deben considerar.

A pesar de que el logro de objetivos por parte de los alumnos constituye un buen indicador de la eficiencia docente, por sí sólo no es suficiente, es necesario complementar este tipo de evaluación con otra que permita juzgar directamente la calidad de la enseñanza.

La evaluación directa consiste en obtener datos sobre los distintos elementos y fases del proceso de enseñanza, por ejemplo: calidad de los objetivos, de los medios empleados para lograrlos, de las relaciones grupales, de los instrumentos de evaluación, etc.

Dichos datos pueden obtenerse de diferente manera según sea el instrumento utilizado y la fuente de información a que se acuda. Para ello el docente puede realizar una autoevaluación o solicitar a los alumnos que participen emitiendo su opinión sobre la tarea realizada. También es una función de los directores y supervisores juzgar la calidad de la enseñanza, pudiéndolo hacer mediante las observaciones de clases, análisis de planteamientos, etc.

Algunos de los instrumentos que se pueden emplear para juzgar directamente la enseñanza son:

1. Instrumentos basados en la observación: guías de observación de clases, listas de control para el análisis de planes, etc.
2. La observación puede ser realizada por el mismo docente, por otros docentes o bien, por la autoridad de la escuela.
3. Instrumentos basados en el autoinforme: inventarios, boletas de final de reunión, etc.

Lo fundamental en este tipo de evaluación es que, sea que se realice en forma directa o en forma indirecta, debe tender a un perfeccionamiento de la tarea docente.

II.3) La opinión de los alumnos en la evaluación de los docentes

La evaluación del docente es una cuestión complicada, porque exige considerar una serie de factores que se interrelacionan en la labor docente, como son: la personalidad del maestro, su formación y experiencia académicas, las múltiples actividades y funciones que desempeña en cada una de las etapas del proceso de enseñanza y el contexto socioeconómico, político y cultural en el que se halla inmerso, principalmente.

El uso que se le da a este tipo de evaluación varía desde proporcionar información para ayudar a los maestros a mejorar su actuación pedagógica hasta brindar datos que puedan ser utilizados en la selección y promoción del personal académico.

Según Olga Grijalva Martínez et al (1996). "Las universidades, católicas o seculares, han utilizado desde los años setenta la evaluación de la docencia

como una práctica cotidiana debido, tal vez, a la función de control que se le asigna y considerándola como parte importante de su quehacer y como un elemento coadyuvante en la consecución de la actividad académica y de prestigio social”.

Debido a la complejidad que encierra la evaluación docente, se han desarrollado distintos modelos a partir de los cuales es posible analizar y juzgar el trabajo del maestro; de manera particular se puede enfocar su actuación en el aula y más particularmente aún, la evaluación por los estudiantes.

El uso de la evaluación del maestro por medio de la opinión de los alumnos está aumentando, particularmente a nivel medio superior y superior. Hoy en día más bachilleratos y universidades están promoviendo políticas en las cuales se requiere tomar en cuenta las evaluaciones del alumno sobre profesores, antes que éstos sean promovidos.

El medio que se utiliza más frecuentemente para tal fin es un proceso sencillo y práctico en el que se aplica un cuestionario a los alumnos, quienes responden en pocos minutos obteniéndose resultados cuantificables. El cuestionario se caracteriza por ser un listado de enunciados alusivos a la actividad en el aula a los que los alumnos pueden calificar en una escala de bueno – malo o excelente - deficiente pasando por varios intervalos.

La utilización de este modelo de evaluación del maestro es en verdad polémica. Algunos teóricos rechazan la evaluación por los alumnos ya que los consideran inconscientes de lo que hay sustancialmente en el modo de actuar de sus maestros y llenos de ideas estereotipadas.

Para Jaime Sarramona (1997). “El empleo de los alumnos como jueces de la obra docente no está tampoco exento de polémica, aunque se ha podido

mostrar que sus opiniones no difieren mucho respecto a las sustentadas por observadores, mientras que difieren sustancialmente de las sustentadas por los propios profesores implicados. Los alumnos suelen ver a los profesores bajo un prisma menos favorable que el advertido por ellos mismos: distinguen entre la persona y la tarea realizada, los aprecian menos de lo que suponen sus profesores y no los ven tan pacientes y preocupados por ellos. (Abraham, 1987)”

María de Ibarrola (1991) opina que “ ...todo trabajo académico debería ser sometido a la valoración continua que ejercen los pares y los “clientes” sobre él”. Aunque por otra parte, “ la evaluación de los “clientes” resulta bastante azarosa y condicionada por múltiples factores ajenos a la calidad de la docencia”.

Santos Guerra (1996), citando a Glass, (1990), menciona que “ Los resultados de los estudiantes no pueden enseñar al profesor cómo es su docencia: estos datos no son fiables ni creíbles para distinguir a los buenos de los malos profesores y los datos, una vez recogidos, tienden a ser utilizados”

La mayoría de las críticas y objeciones que recibe el proceso se centran en que este tipo de evaluación no es válida. Algunas de las razones que apoyan esta postura son:

- Los alumnos son demasiado jóvenes para emitir una opinión bien fundamentada.
- No son capaces de saber lo que constituye una buena enseñanza.
- Otorgan las puntuaciones descuidadamente.

- La opinión que emiten depende de las calificaciones en el curso, del grado de dificultad de las materias o de qué tan bien se lleven con su profesor.
- Con frecuencia su opinión depende de condiciones emotivas.
- "No son expertos en cuestiones de evaluación."

Por otro lado, se hacen críticas a las escalas de evaluación utilizadas en el proceso debido a que:

- Se formulan teniendo en cuenta un modelo de profesor que no siempre es el modelo deseable, ya que en ocasiones se refieren a un profesor de corte clásico, transmitivo y de tipo autoritario.
- La formulación de las cuestiones y la forma de contestar (frecuentemente mediante signos y números) están descontextualizados.
- La elaboración de las cuestiones no siempre está formulada (ni entendida) de forma correcta por los destinatarios.

En cuanto a la utilización de los resultados, las principales críticas se centran en:

- Conducen a la cuantificación de los resultados, haciendo aparentemente simple la interpretación, pero cargándola de errores e imprecisiones.
- Incluyen en un mismo porcentaje las opiniones de todos los alumnos, sin tener en cuenta el valor cualitativo de las opiniones.

- Cuando la evaluación ha sido impuesta, es fácil que el profesor interprete desde una visión sesgada la opinión de los alumnos. Por ejemplo, puede atribuir la poca claridad que le achacan en las explicaciones a la falta de preparación para entenderle.
- Es una clara evidencia de la intromisión de las autoridades en el aula.
- Con frecuencia se utilizan como un medio de intimidación obligando al docente a alinearse con las políticas de las autoridades en curso.
- Significan una manipulación de la conducta del docente.
- Funcionan como "recetas" de lo que debe hacerse en el salón de clase.
- Cuando se utilizan para promociones, incrementos de salarios o recontrataciones, se convierten en un gran instrumento de manipulación del docente, lo que también redundará en un cambio significativo del docente, quien abandona el objetivo de su misión, cuidando únicamente el puntaje que puede obtener de parte de sus alumnos, es decir, adopta una actitud mercantilista.
- Constituyen una amenaza para la libertad de cátedra.
- Si alguna autoridad publica resultados falseados de algún académico, éste puede resultar afectado en su persona al ser avergonzado, ridiculizado, disminuido su prestigio ante los ojos de la comunidad o inclusive perder oportunidades de un nuevo empleo debido a una mala reputación.

- Comparan lo incomparable. Clases de diferentes disciplinas, de distintos horarios, con muy diferente número de alumnos, con medios diversos, con historias previamente disímiles...

En opinión opuesta a lo anterior, hay autores que afirman que el contacto frecuente y periódico entre el profesor y sus alumnos pone a éstos en una mejor posición que otros para juzgar la actuación del maestro.

Entre los principales argumentos que fundamentan y apoyan el recurrir a los alumnos para llevar a cabo la evaluación del docente se tienen los siguientes:

- El tomar en cuenta la opinión del estudiante hace posible de alguna manera un esfuerzo cooperativo para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Cualquier teoría aceptable de aprendizaje enfatiza la importancia de las actitudes que adopta el que aprende. Por consiguiente, es importante saber cuáles son estas actitudes y ajustar el proceso educativo a las actitudes o modificar las actitudes de acuerdo con un criterio más válido.
- Los estudiantes observan el proceso de enseñanza día a día. Por esta razón, la información obtenida a través de una recolección sistemática de su opinión es única.
- Al ser los estudiantes la fuente de información para juzgar la calidad del docente, el maestro no altera su comportamiento, como puede ocurrir cuando es supervisado por elementos extraños al proceso de enseñanza – aprendizaje.

- Considerando que la opinión de los alumnos en forma de rumor influye de una u otra manera en estudiantes, administradores y maestros a pesar de cualquier otra forma de evaluación del docente; sería sabio admitir este hecho y capitalizar completamente su valor. La visión de los estudiantes, aunque no se tome en cuenta, existe y es una fuente valiosa de información sobre ciertos aspectos de la docencia.
- El análisis de la opinión de los alumnos frecuentemente llama la atención sobre actitudes frente a la instrucción, cursos de estudio, personalidad del maestro indeseable; aspectos sobre los que los mismos maestros no están conscientes.
- La opinión de los alumnos recabada sistemáticamente puede alertar a los administradores en cuanto a cierta situación en su departamento, escuela o institución, que aún no ha sido descubierta por otros medios. Como resultado, lo anterior puede conducir a la creación de medidas para remediar tal situación.
- La opinión del alumno se caracteriza por ser un medio rápido y sencillo de evaluar la eficacia de la enseñanza.
- La opinión del alumno puede ser recolectada con un mínimo de interferencia del trabajo en clase.
- Un programa de evaluación en el cual los estudiantes participan, tiende a incrementar el interés del personal académico y administrativo en problemas de enseñanza.
- Un estudio sistemático de las actitudes y opiniones de los alumnos hace posible un tipo de supervisión deseable del maestro; en contraste con

otros posibles medios de supervisión (visitas, entrevistas, exámenes) menos deseables.

Uno de los medios que existen para asegurar la calidad académica de una institución educativa es llevar a cabo una evaluación periódica de su personal docente, que posiblemente debe adoptar varios modelos, en virtud de que uno solo, por sí mismo, no arroja información total sobre el quehacer de los docentes.

Los alumnos tienen un auténtico y constante acceso a la fuente de la información, pero tienen parte en el juego de intereses y de relaciones que se establecen en el aula. El momento en el que se realiza la consulta tiene incidencia en el tipo de respuestas. Las peculiares relaciones que se establecen entre profesores y alumnos condicionan tales respuestas y hacen su participación poco fiable.

No significa que no haya de tenerse en cuenta la opinión de los alumnos, sino que ha de ser una fuente más de la valoración. Incluso, resultaría interesante contar con la opinión de quienes no contestan los cuestionarios porque han abandonado ya las aulas, por diferentes causas.

Para que la opinión de los alumnos tenga valor es preciso que sea una opinión libre. Para ello hay que conseguir la confidencialidad de sus informes y el anonimato de quienes los ofrecen. Se impide la opinión libre no sólo a través de la amenaza o de la presión sino también del chantaje afectivo y de la manipulación aprovechada.

III.- La evaluación de la docencia en las licenciaturas de nutrición. Estudio de caso

III.1) Objetivo

El objetivo del presente estudio es determinar si en las diferentes escuelas y facultades de Nutrición en el país se toma en cuenta la opinión de los alumnos en el proceso de evaluación de los docentes y qué peso se asigna a ésta. Asimismo, contrastar el punto de vista de las autoridades, el personal docente y los alumnos sobre la conveniencia o no de la participación de los estudiantes en este proceso

III.2) Bases metodológicas del estudio

Se realizó un estudio transversal de tipo comparativo para caracterizar la evaluación docente mediante la opinión de los alumnos en escuelas y facultades con diferencias tales como: su ubicación geográfica, ser públicas o privadas, así como la valoración que dan a este tipo de evaluación tanto las autoridades institucionales, los docentes y los mismos estudiantes.

Para la estructuración del marco teórico se recurrió a la investigación bibliográfica y hemerográfica, así como a las líneas electrónicas de intercomunicación (Internet).

La población objetivo es el conjunto de instituciones de enseñanza superior en México, donde se ofrece la Licenciatura en Nutrición, integrada por veintiseis instituciones (Ver anexo I)

Debido a que la Licenciatura en Nutrición se imparte en escuelas y facultades con condiciones muy diferentes, se consideró conveniente

llevar a cabo el estudio en cuatro de las veintiseis instituciones que ofrecen este programa académico en el país, contando con la participación de dos universidades públicas y dos privadas para tener mejores posibilidades de realizar el contraste, a saber: La Universidad Autónoma del Estado de México Campus Unidad Académica Profesional Amecameca (UAPA – UAEM), la Universidad Autónoma Metropolitana Plantel Xochimilco (UAM – X), la Escuela de Dietética y Nutrición del ISSSTE (EDN) y la Universidad Iberoamericana Plantel Golfo-Centro (UIA Golfo-Centro).

Para la recolección de la información en la investigación de campo se diseñaron tres instrumentos, uno dirigido a las autoridades educativas, otro a los docentes y un tercero a los alumnos. El cuestionario para las autoridades se integró por un total de 12 preguntas cuyo propósito era explorar si llevan a cabo la evaluación de los docentes, con qué objetivos, cuál es la reacción de los docentes ante el proceso de evaluación y principalmente sobre la participación de los alumnos en dicha evaluación y la opinión que estas autoridades tienen sobre la participación de los alumnos en el proceso. El cuestionario dedicado a los docentes comprendió 12 preguntas para examinar si en la institución donde labora evalúan su función, con qué objetivo, si se toma en cuenta la opinión de los alumnos y primordialmente la opinión que tiene el docente sobre la participación de los alumnos en la evaluación de los profesores. Por otro lado, el cuestionario de los alumnos se integró con 11 preguntas, a través de las cuales se intentó explorar su opinión sobre la participación que tienen ellos en la evaluación de los académicos de su institución. (ver Anexo II)

En la UAPA-UAEM se entrevistó al Coordinador General y en cada una de las otras instituciones se entrevistó al Coordinador de la Licenciatura. Se aplicó la encuesta a una muestra de docentes y otra de alumnos. Los

criterios para la selección de la muestra de los docentes fueron: que contaran al menos con un año de servicio en el plantel y en cuanto al número, que se incluyera aproximadamente al 30% del total de éstos. En lo que respecta a los alumnos, se decidió incluir a los del segundo ciclo en adelante y un número que significara aproximadamente el 25% del total, tomando en consideración que los alumnos de nuevo ingreso no han tenido la experiencia de la evaluación de sus profesores y en cuanto al número, se buscó tener un cierto grado de confiabilidad en los resultados obtenidos a través de la muestra. Considerando lo anterior, la selección se llevó a cabo en forma aleatoria

Se calculó que por cada institución participarían 10 docentes (a excepción de la UAEM donde sólo se consideraron 7 porque el número es muy reducido) y 30 alumnos. Sin embargo en la UIA un docente y dos alumnos no entregaron su cuestionario contestado y en la UAM-X sólo cinco docentes lo entregaron y uno de ellos no cumplió con el requisito de la antigüedad, por lo que hubo que excluirlo. También faltó un alumno de entregar su cuestionario en la UAM-X.

Con la información recabada se llevó a cabo el análisis y la interpretación correspondiente, a través de intervalos de confianza y contrastes de hipótesis. Los primeros se manejaron con un nivel del 95% de confianza y en el caso de las pruebas de hipótesis el nivel de significancia fue del 5%. Este análisis se enfocó a proporciones debido a las características de las variables en estudio y que son reportadas en porcentajes.

La presentación de los datos se realizó mediante tablas, gráficas y textos descriptivos.

III.3) Resultados del estudio

La investigación efectuada permitió comprobar que en todas las instituciones encuestadas se lleva a cabo la evaluación del personal docente. Cada institución tiene sus objetivos y mecanismos de evaluación, lo cual hace muy diversificada esta tarea. Cabe señalar que la periodicidad con que se evalúa a los docentes es semestral en cada universidad, salvo en la UAM - Xochimilco, cuyos períodos lectivos son trimestrales.

III.3.1) Propósitos de la evaluación docente en la Licenciatura en Nutrición

Uno de los puntos más importantes en la evaluación es el ¿para qué se hace? Y por esto resultó esencial cuestionar sobre el o los objetivos que las instituciones persiguen al evaluar a sus docentes.

La información que proporcionaron las autoridades de los diferentes centros educativos fue la siguiente:

En la UAPA-UAEM, el proceso busca conocer el desempeño, la capacidad, habilidades y cumplimiento del profesorado.

Para la EDN, el objetivo es conocer y valorar el nivel de calidad de la función educativa en la institución y de los medios y condiciones disponibles.

Con respecto a la UIA Golfo – Centro, la evaluación obedece a identificar la calidad de los procesos docentes con el afán de retroalimentar al profesor a fin de darle elementos para mejorar su práctica y de señalarle fortalezas y debilidades en ella. Por

otro lado, es una herramienta que permite identificar la calidad del desempeño docente de cada profesor; puede apoyar en su recontractación y categorización.

En la UAM – Xochimilco, el objetivo es identificar los problemas de la academia, corregir problemas, conocer y mejorar la docencia y la evaluación al programa de becas.

Las opiniones vertidas indican que estas instituciones evalúan principalmente para:

1. Ofrecer a los profesores medios de perfeccionamiento.
2. Diagnosticar la calidad docente.
3. Determinar la permanencia del docente en la institución.
4. Tener elementos de apoyo para decidir sobre la promoción de los profesores.
5. Contar con información para la asignación de becas.

Es de llamar la atención que no se mencionó evaluación alguna para seleccionar personal, ya sea al contratarlo de manera interina o bien cuando se presenta a concurso de oposición para obtener la definitividad, situación que al menos en la UAPA-UAEM se lleva a cabo, siendo en el primer caso una valoración sobre el curriculum de los aspirantes y en el segundo, un proceso que incluye la valoración del curriculum, el desarrollo de un tema del programa por el cual concursa, la presentación de un tema frente a grupo y el interrogatorio de profesores definitivos del área, sobre conocimientos de la asignatura y del programa académico.

III.3.2) Medios empleados por las Instituciones en sus procesos de evaluación docente

En este punto también hay similitudes y diferencias entre las instituciones y de acuerdo con lo señalado por las autoridades se tiene que:

En la UAPA-UAEM el proceso se lleva a cabo mediante la aplicación de cuestionarios, donde se destacan los aspectos más relevantes en relación con las actividades que el docente debe desarrollar frente a grupo.

En la EDN la evaluación se lleva a cabo a través de tres instrumentos: la opinión de los alumnos, la observación directa por parte del personal académico - administrativo de la escuela y la opinión del personal docente.

En cuanto a la UIA Golfo - Centro, también se aplican tres instrumentos: las formas de evaluación de los alumnos al profesor, que servicios escolares envía alrededor de la mitad del semestre, la observación en el aula por parte del coordinador al profesor (sólo 2 ó 3 grupos al semestre) y el seguimiento de los compromisos de los profesores en cuanto a asistencia a juntas académicas, entrega de guías de estudio, exámenes, cursos tomados, etc.

En la UAM - Xochimilco el proceso se realiza con la opinión de los alumnos (cada trimestre) y una vez al año por parte de la Coordinación, el Jefe de Departamento y el Consejo Divisional.

Es posible observar que, aún con las diferencias entre las instituciones, las fuentes de información empleadas para la evaluación docente incluyen:

1. Alumnos.
2. Docentes.
3. Comités especializados.
4. Administradores.
5. Colegas

III.3.3) Resultados que han obtenido las instituciones

La información proporcionada por las autoridades de las instituciones destaca los resultados positivos de sus procesos.

En la UAPA-UAEM se consideran resultados satisfactorios dado que se han podido corregir varios aspectos que han permitido un mejor desempeño del profesor y aprovechamiento de los alumnos.

Para la EDN han sido favorables ya que ha permitido mejorar el desempeño de los alumnos.

En la UIA Golfo - Centro también hay resultados positivos, aunque hay profesores que adoptan la actitud de "vivir para la evaluación", es decir, les importa más salir bien evaluados, sobre todo por los alumnos, que aportar lo mejor en los procesos de formación.

En la UAM - Xochimilco han logrado eficiencia, asistencia, puntualidad, actualización y operación de los docentes y un mejor nivel académico.

III.3.4) Opinión de las autoridades institucionales sobre el proceso de evaluación docente

Las autoridades institucionales coinciden en lo positivo del proceso que cada plantel lleva a cabo, destacando la importancia de la participación de los alumnos en éste, ya que, según informaron, las observaciones vertidas permiten indicar al profesor sus fortalezas y debilidades detectadas, lo que permitirá al mismo tener un mejor desempeño, lo cual redundará en la buena calidad de egresados y de esta manera se estarán cubriendo las expectativas que tiene el alumno al egresar de la licenciatura.

La importancia que se otorga a la opinión de los alumnos es debida a que son los protagonistas principales del proceso enseñanza - aprendizaje y éstos deben recibir los frutos de un buen proceso académico, el docente trabaja para ellos y para su formación y por lo tanto es básica su opinión, siempre y cuando ésta sea madura y objetiva.

La opinión de los alumnos resulta de tal relevancia que al menos en una de las instituciones llega a tener el 50% del peso de la opinión general que lleva a la toma de decisiones sobre la permanencia del profesor, además del reconocimiento que tiene para la retroalimentación del docente.

Por otro lado, se manifestó que la observación directa del docente por las autoridades a veces inquieta a los profesores, algunos de ellos se sienten "vigilados" y consideran que se pierde libertad.

III.3.5) Opinión de los académicos sobre el proceso de evaluación docente

En este apartado se presentarán los resultados de las encuestas aplicadas a los profesores de cada una de las instituciones. Debido a algunas diferencias en los resultados, los comentarios se hacen en forma global, después por el tipo de institución (pública o privada) y al final de manera particular por cada institución.

En cuanto a los objetivos de la evaluación a la que están sujetos los docentes, se tiene que entre los encuestados sobresale la respuesta de que es para evaluar la calidad docente (el 60% opinaron en este sentido) y en segundo término se tiene que es para mejorar la calidad docente (15%). El 25% restante respondió de manera muy diversa, desde el hecho de sólo conocer la apreciación estudiantil, buscar la promoción del docente, detectar obstáculos del proceso enseñanza aprendizaje, participar en el Programa de Carrera Docente, hasta el 2.5% que aseveró desconocerlos. (ver cuadro N° 1 y gráfica N° 1).

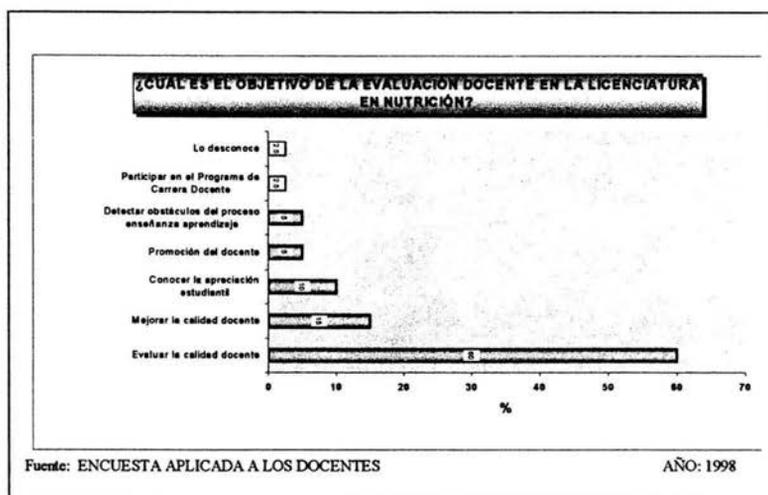
CUADRO N° 1

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA LICENCIATURA EN NUTRICIÓN?						
RESPUESTAS	FRECUENCIAS				TOTAL	%
	UAEM	EDN	UIA	UAM-X		
Evaluar la calidad docente	3	10	7	4	24	60
Mejorar la calidad docente	1	1	2	2	6	15
Conocer la apreciación estudiantil	3	0	0	1	4	10
Promoción del docente	0	2	0	0	2	5
Detectar obstáculos del proceso enseñanza-aprendizaje	0	2	0	0	2	5
Participar en el Programa de Carrera Docente	1	0	0	0	1	2.5
Lo desconoce	1	0	0	0	1	2.5
TOTAL	9	15	9	7	40	100

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

AÑO: 1998

GRÁFICA N° 1



Lo anterior lleva a la consideración que la visión de los docentes, en su mayoría, se enfoca a que la evaluación es un medio de control, esto es, resalta su propósito formal y de tipo administrativo. Si se considera a los 40 encuestados como una muestra del total de docentes en la Licenciatura en Nutrición, se estima con un 95% de confianza que al menos el 45% de los académicos opina de esta manera, pero que puede llegar inclusive hasta un 75% del total.

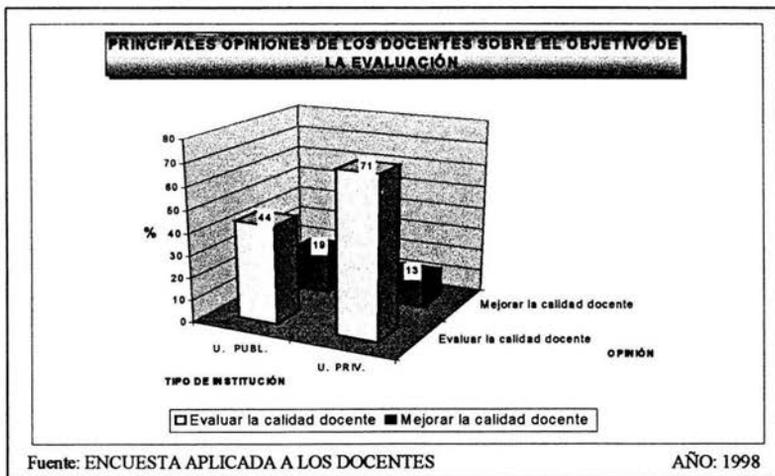
El tamaño de la muestra no permite hacer estimaciones o contrastes de hipótesis en la comparación por tipo de institución (públicas o privadas), sin embargo a nivel descriptivo se advierte una gran diferencia en los porcentajes de docentes que aprecian la evaluación de su tarea como un medio de control en este tipo de instituciones, sobresaliendo dicha opinión en las universidades privadas (ver cuadro N° 2 y gráfica N° 2).

CUADRO N° 2

OPINIÓN DE LOS DOCENTES SOBRE EL OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN		
OPINIÓN	%	
	U. PÚBL.	U. PRIV.
Evaluar la calidad docente	44	71
Mejorar la calidad docente	19	13
Conocer la apreciación estudiantil	25	0
Promoción del docente	0	8
Detectar obstáculos del proceso enseñanza aprendizaje	0	8
Participar en el Programa de Carrera Docente	6	0
Lo desconoce	6	0
TOTAL	100	100

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES AÑO: 1998

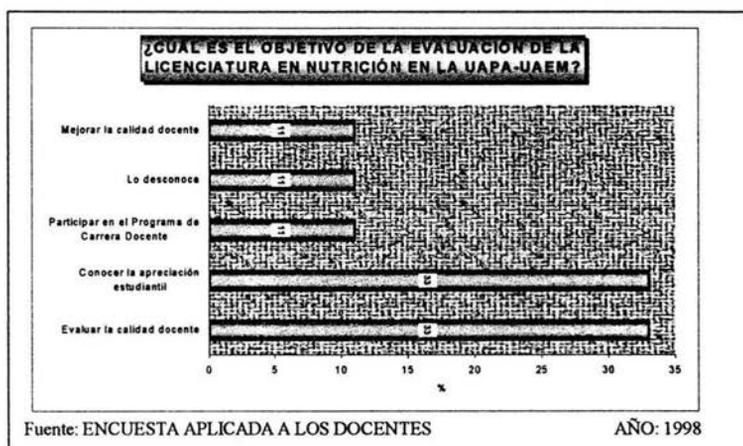
GRÁFICA N° 2



De manera particular, por institución encuestada se tiene:
 En la UAPA-UAEM hay diversidad de opiniones y sólo uno consideró la participación en la carrera docente, que realmente es

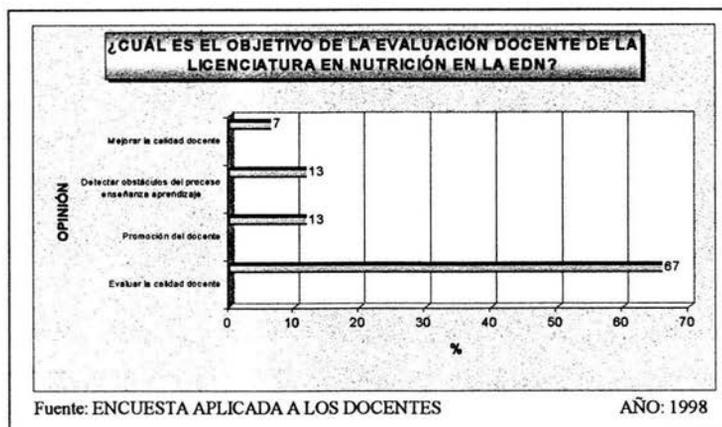
el motivo de la evaluación en esta institución, inclusive hay quien dijo desconocer el objetivo; lo que en su conjunto indica un elevado índice de desinformación sobre el proceso evaluatorio. (ver gráfica N° 3)

GRÁFICA N° 3



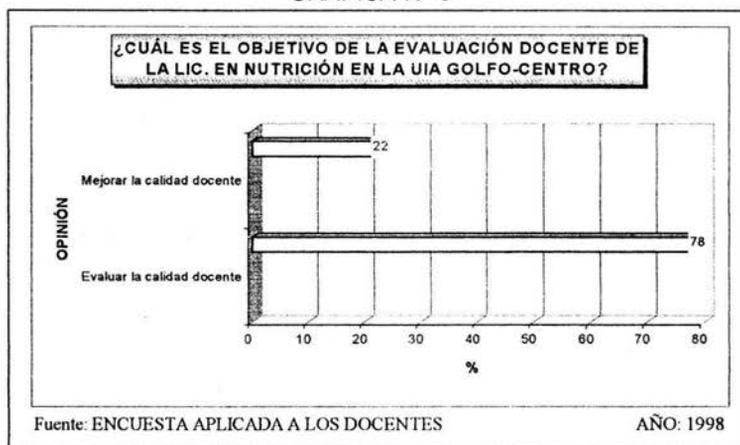
Por lo que toca a la EDN, la mayoría coincidió en que el objetivo de la institución es la evaluación de la calidad docente. (ver gráfica N° 4)

GRÁFICA N° 4



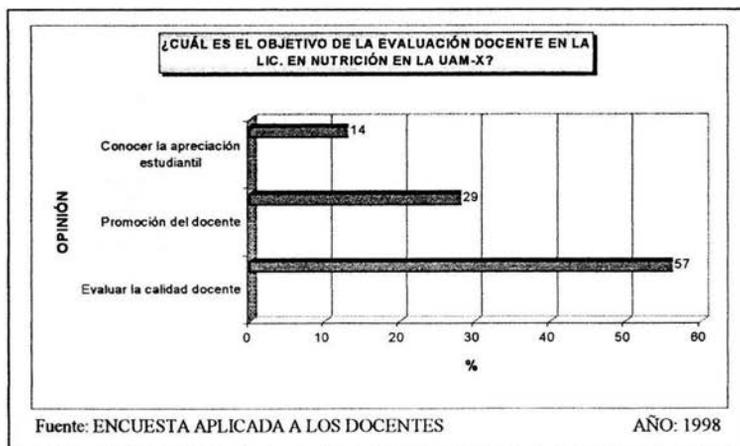
Para los docentes de la UIA Golfo - Centro, lo primordial en la evaluación es también la evaluación de la calidad docente y mejorar la misma. (ver gráfica N° 5)

GRÁFICA N° 5



En la UAM - Xochimilco los encuestados opinan que lo fundamental es evaluar el trabajo del docente, contrastándolo con lo establecido en reglamentos y programas de estudios (ver gráfica N° 6).

GRÁFICA N° 6



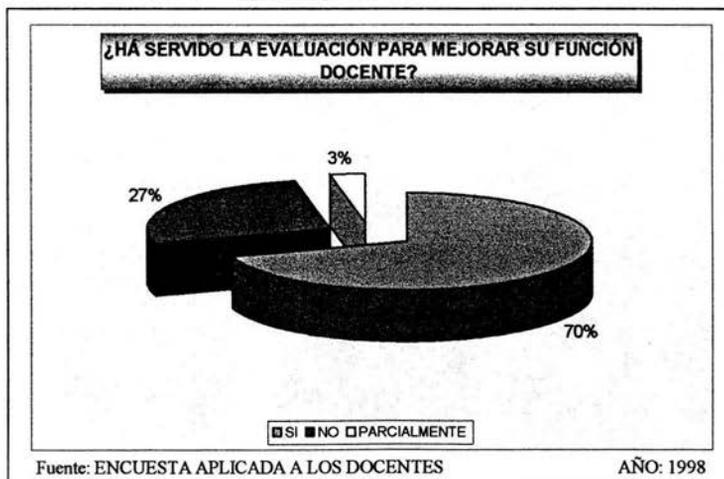
Por otro lado, a pesar de que sólo el 15% de los académicos encuestados opinó que el objetivo de la evaluación es el de mejorar la función docente, el 70% aceptó que dicho proceso ha servido para que mejoren en este renglón (ver cuadro N° 3 y gráfica N° 7).

CUADRO N° 3

¿HÁ SERVIDO LA EVALUACIÓN PARA MEJORAR SU FUNCIÓN DOCENTE?						
OPINION	UAEM	EDN	UIA	UAM-X	TOTAL	%
SI	5	5	8	3	21	70
NO	2	5	0	1	8	27
PARCIAL- MENTE	0	0	1	0	1	3
TOTAL	7	10	9	4	30	100

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES AÑO: 1998

GRÁFICA N° 7



De acuerdo con los resultados anteriores, se estima con un 95% de confianza que al menos el 54% de los docentes consideran que el proceso es útil para mejorar y este porcentaje puede llegar hasta el

86%, lo que significaría que la mayoría acepta que el proceso en general, es útil para mejorar la tarea docente.

Al comparar las respuestas por tipo de institución, no se aprecia una diferencia significativa en las opiniones proporcionadas entre los docentes de universidades públicas y los pertenecientes a universidades privadas (ver cuadro N° 4 y gráfica N° 8).

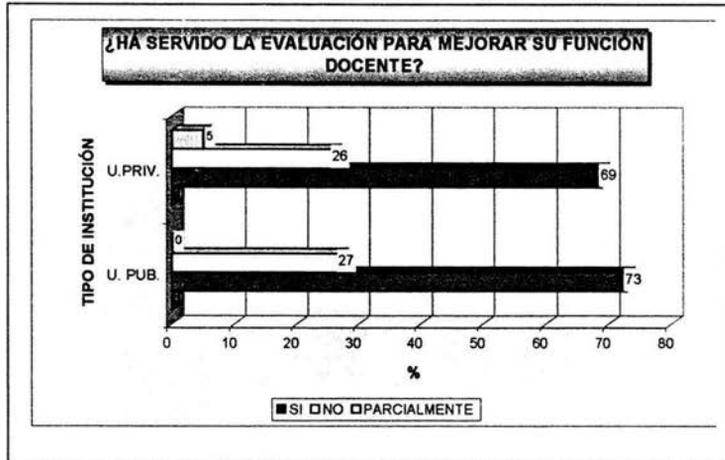
Sin embargo, de institución a institución sí hay algunas diferencias, ya que la mayoría de los profesores de la UAPA-UAEM considera que sí le ha ayudado. (ver gráfica N° 9).

CUADRO N° 4

¿HÁ SERVIDO LA EVALUACIÓN PARA MEJORAR SU FUNCIÓN DOCENTE?		
OPINIÓN	U. PÚBL.	U.PRIV.
	%	%
SI	73	69
NO	27	26
PARCIALMENTE	0	5
TOTAL	100	100

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES AÑO: 1998

GRÁFICA N° 8

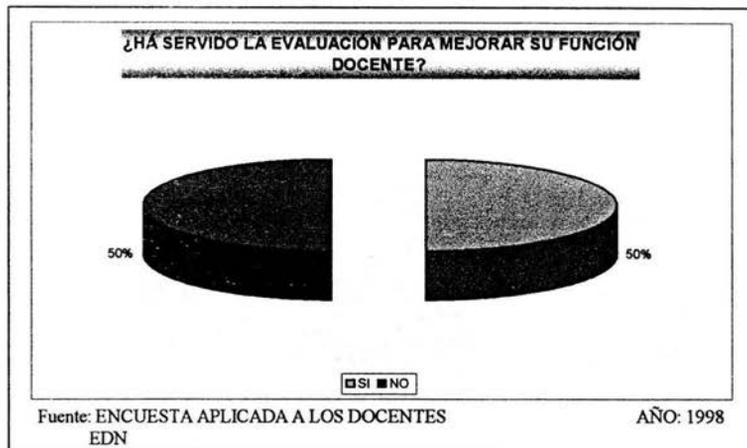


GRÁFICA N° 9



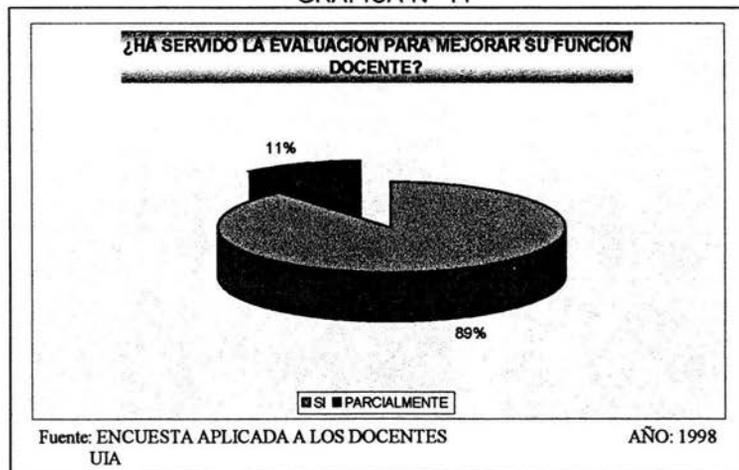
Por su parte, la opinión de los docentes de la EDN está dividida equitativamente entre el sí y el no. (ver gráfica N° 10).

GRÁFICA N° 10



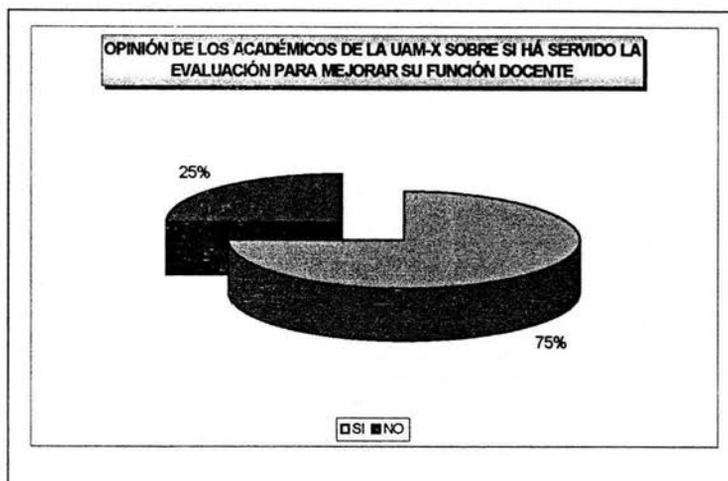
En la UIA Golfo - Centro la totalidad consideró que sí le ha beneficiado, aunque una persona aceptó que sólo parcialmente. (ver gráfica N° 11).

GRÁFICA N° 11



En la UAM - Xochimilco se observa algo similar a lo que ocurre en la UAPA - UAEM (ver gráfica N° 12).

GRÁFICA N° 12



En cuanto a la opinión sobre si el proceso de evaluación docente es positivo o negativo, resultó muy dividida; sólo el 50% de la muestra opinó de manera positiva (ver cuadro N° 5 y gráfica N° 13), lo que permite una estimación con el 95% de confianza que al menos el 32% de los docentes opina favorablemente del proceso pero que a lo más el 68% de ellos comparte esta opinión.

CUADRO N° 5

¿QUÉ OPINA SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA LIC. EN NUTRICIÓN?

OPINIÓN	UAEM	EDN	UIA	UAM-X	TOTAL	%
ES POSITIVO	1	5	6	3	15	50
ES NEGATIVO	5	5	3	0	13	43
NO OPINÓ	1	0	0	1	2	7
TOTAL	7	10	9	4	30	100

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES AÑO: 1998

GRÁFICA N° 13



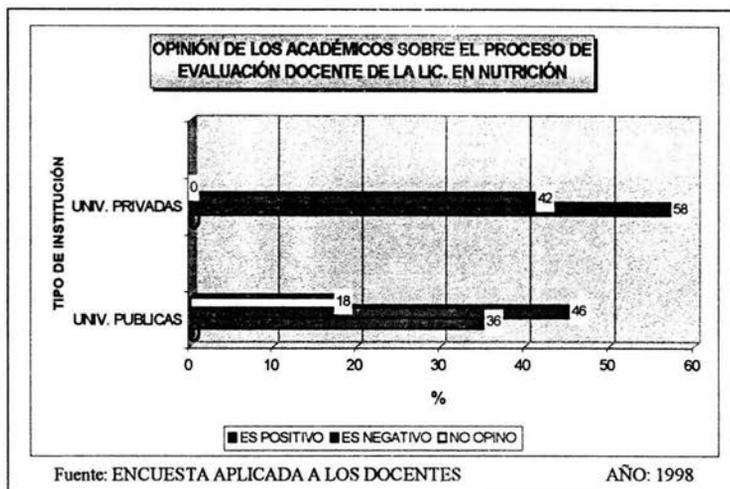
De manera descriptiva se puede apreciar una diferencia significativa en la opinión de los docentes que laboran en universidades públicas con la vertida por los docentes de universidades privadas; entre los primeros, menos del 50% opinaron favorablemente y el 18% prefirió no opinar, mientras que entre los segundos, casi el 60% estuvo de acuerdo con el proceso (ver cuadro N° 6 y gráfica N° 14).

CUADRO N° 6

OPINIÓN SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA LIC. EN NUTRICIÓN SEGÚN EL TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE LABORA (PÚBLICA O PRIVADA)		
OPINIÓN	UNIV. PÚBLICAS %	UNIV. PRIVADAS %
ES POSITIVO	36	58
ES NEGATIVO	46	42
NO OPINÓ	18	0
TOTAL	100	100

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES AÑO: 1998

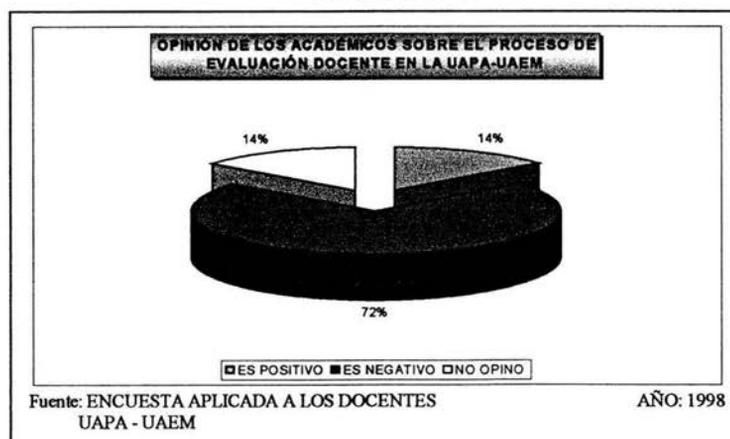
GRÁFICA N° 14



Haciendo una revisión a las respuestas obtenidas en cada institución en particular se detectó lo siguiente:

En la UAPA-UAEM la mayoría de los docentes rechazó el proceso (ver gráfica N° 15).

GRÁFICA N° 15

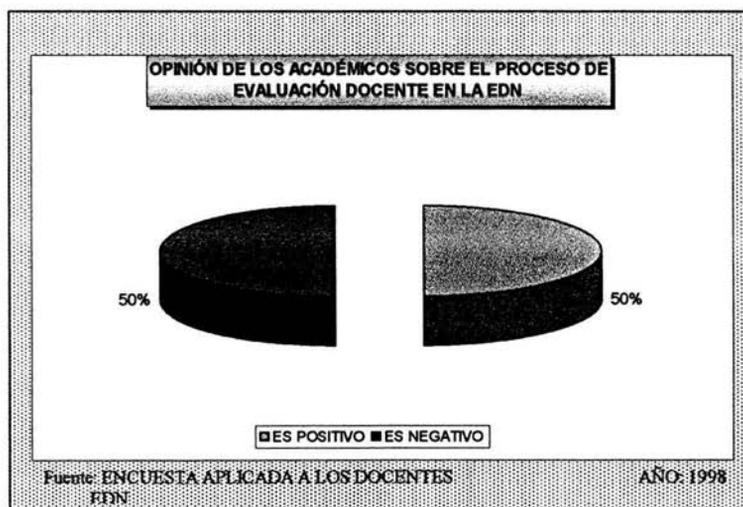


En la EDN la opinión de los docentes está dividida en porcentajes iguales. (ver gráfica N° 16)

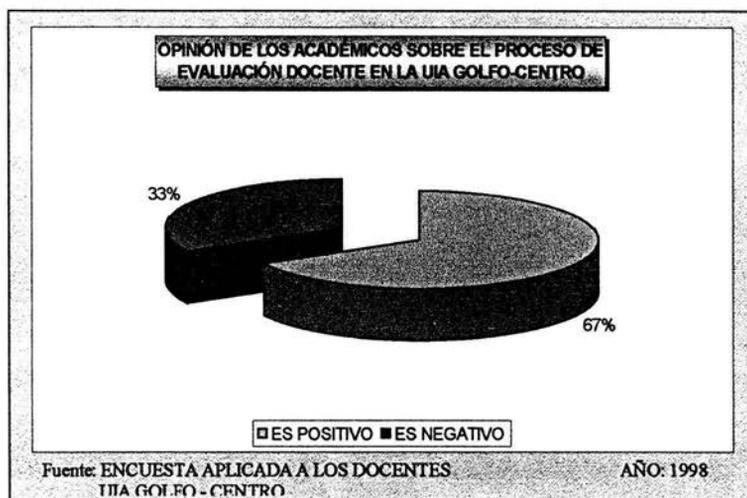
En este aspecto, la mayoría de los docentes de la UIA Golfo-Centro consideraron positivo el proceso (ver gráfica N° 17).

En la UAM – Xochimilco se encontró que también la mayoría de los académicos consideran positivo el proceso de evaluación docente de su institución (ver gráfica N° 18)

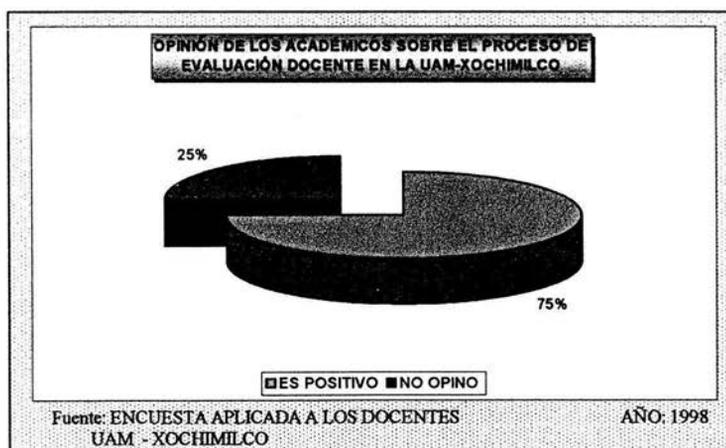
GRÁFICA N° 16



GRÁFICA N° 17



GRÁFICA N° 18



Resulta conveniente señalar que algunos de los profesores que opinaron en contra del proceso de evaluación lo hicieron por el manejo que en un momento dado pueden hacer (o hacen) las

autoridades en turno, con esta información, desvirtuando el sentido de la misma para afectar a los docentes que no son "de su grupo".

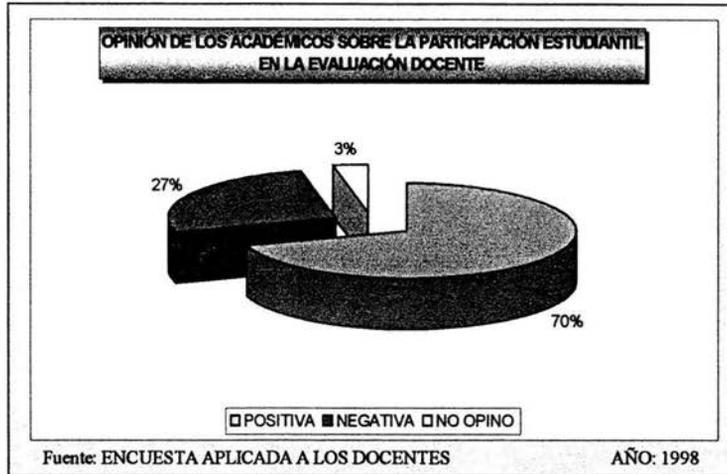
En lo que se refiere a la participación de los estudiantes en la evaluación docente, de manera global, el 70% de los académicos encuestados estuvieron de acuerdo en que es positiva, lo que también permite estimar con una confianza del 95% que al menos el 54% de los académicos está de acuerdo con tal participación y que incluso puede ser hasta el 86% que lo considere positivo (ver cuadro N° 7 y gráfica N° 19). Quienes dieron su punto de vista en contra (27%), destacaron la subjetividad de la opinión de los alumnos, su parcialidad, y la posibilidad de que sean manipulados, ya sea por el mismo docente para verse favorecido, o por las autoridades institucionales y otros docentes para afectarlos.

CUADRO N° 7

OPINIÓN DE LOS ACADÉMICOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL EN LA EVALUACIÓN DOCENTE							
OPINIÓN	UAEM	EDN	UIA	UAM	TOTAL	%	
POSITIVA	4	6	8	3	21	70	
NEGATIVA	2	4	1	1	8	26.7	
NO OPINÓ	1	0	0	0	1	3.3	
TOTAL	7	10	9	4	30	100	

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES AÑO: 1998

GRÁFICA N° 19



Haciendo la comparación por tipo de institución, se advierte cierta diferencia entre las opiniones de los docentes, ya que los de universidades privadas están más de acuerdo con la participación de sus alumnos en la evaluación docente, aunque también en las universidades públicas la mayoría de los académicos encuestados la aceptó como positiva (ver cuadro N° 12 y gráfica N° 20).

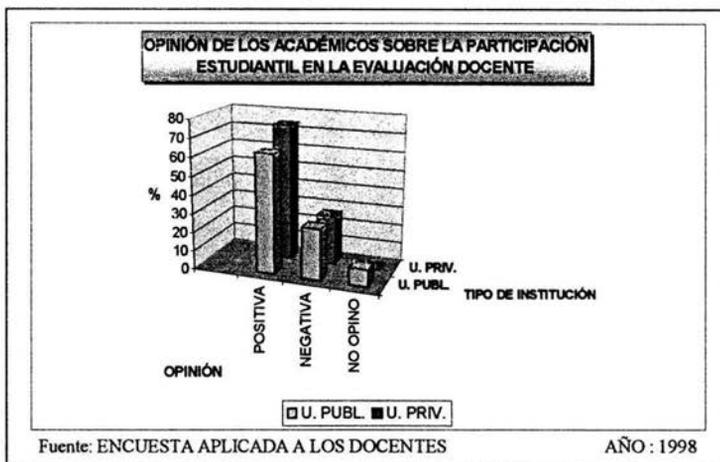
CUADRO N° 12

OPINIÓN DE LOS ACADÉMICOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL EN LA EVALUACIÓN DOCENTE SEGÚN EL TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE LABORA (PÚBLICA O PRIVADA)

OPINIÓN	UNIV. PÚBLICAS	UNIV. PRIVADAS
	%	%
POSITIVA	64	74
NEGATIVA	27	26
NO OPINÓ	9	0
TOTAL	100	100

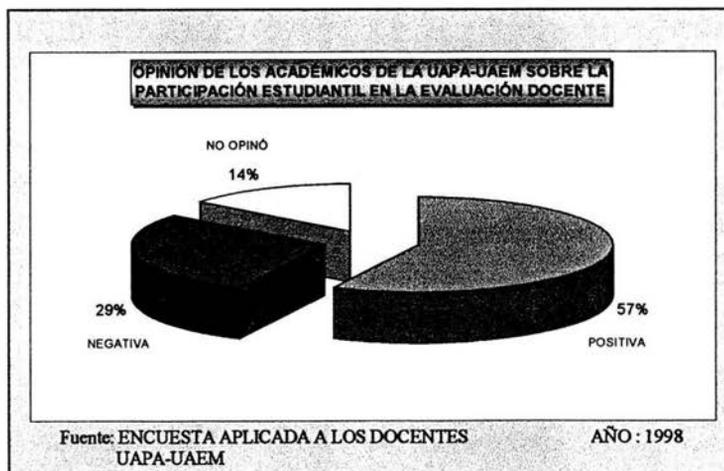
Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES AÑO: 1998

GRÁFICA N° 20

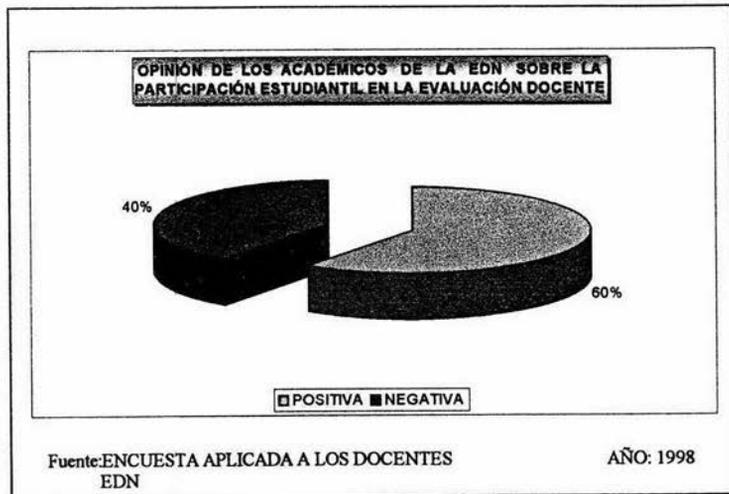


Los resultados particulares mostraron, como se aprecia en las gráficas N°s 21, 22, 23 y 24, que en todas las instituciones se consideró, por la mayoría de los docentes, que la participación estudiantil en el proceso de evaluación docente es positiva; sobresaliendo en este punto la UIA Golfo – Centro.

GRÁFICA N° 21



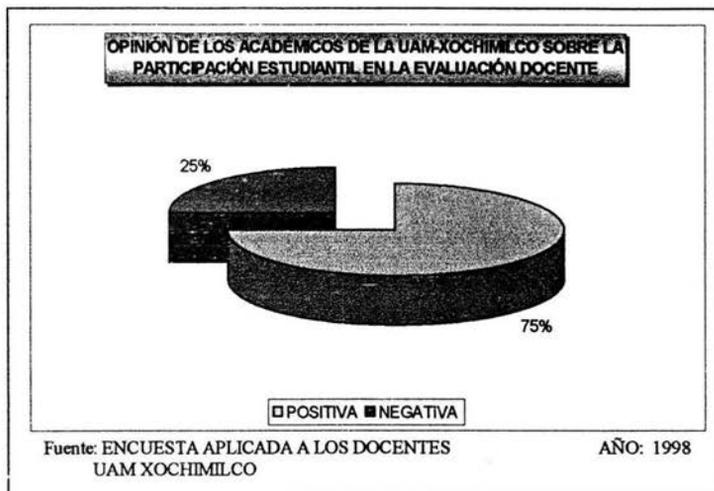
GRÁFICA N° 22



GRÁFICA N° 23



GRÁFICA N° 24



III.3.6) Opinión de los estudiantes sobre el proceso de evaluación docente

Para la investigación resultaba primordial el punto de vista de los estudiantes sobre un proceso de evaluación en el cual están inmersos. Los resultados sobre las cuestiones más relevantes de la encuesta se presentan a continuación.

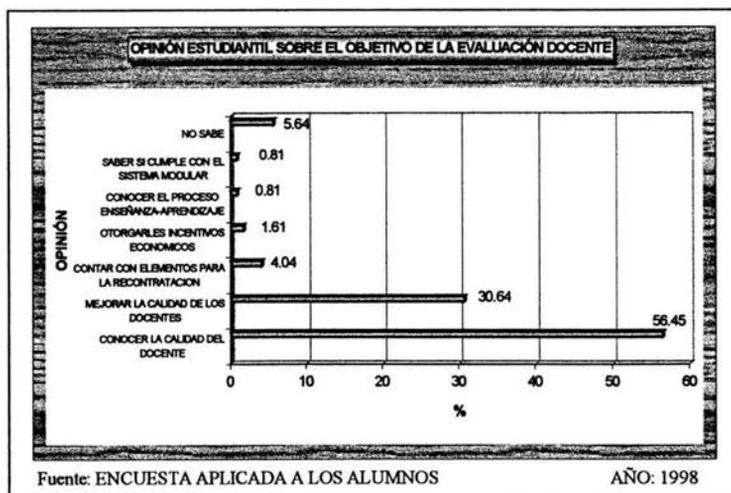
En referencia a las respuestas de los alumnos sobre el objetivo de la evaluación docente, aunque son muy variadas (ver cuadro N° 9 y gráfica N° 25), coinciden las dos más importantes por su frecuencia, con las aportadas por los docentes, aún en el mismo orden, sobresaliendo la de "conocer la calidad del docente" con más del 55% de las respuestas obtenidas.

CUADRO N° 9

OPINION ESTUDIANTIL SOBRE EL OBJETIVO DE LA EVALUACION DOCENTE EN LA LICENCIATURA EN NUTRICION						
OPINION	UAEM	EDN	UIA	UAM-X	TOTAL	%
CONOCER LA CALIDAD DEL DOCENTE	14	19	17	20	70	56.45
MEJORAR LA CALIDAD DE LOS DOCENTES	6	9	10	13	38	30.64
CONTAR CON ELEMENTOS PARA LA RECONTRATACION	4	1	0	0	5	4.03
OTORGARLES INCENTIVOS ECONOMICOS	0	0	0	2	2	1.61
CONOCER EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	0	0	1	0	1	0.81
SABER SI CUMPLE CON EL SISTEMA MODULAR	0	0	0	1	1	0.81
NO SABE	6	1	0	0	7	5.64
TOTAL	30	30	28	36	124	100

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS AÑO 1998

GRÁFICA N° 25



Haciendo la estimación correspondiente, con un nivel de confianza del 95% se tiene que entre un 47% y un 64% de los alumnos coinciden con tal opinión.

Si bien, a nivel descriptivo se advierte cierta diferencia en los porcentajes de respuestas obtenidos sobre el objetivo de la evaluación docente entre los estudiantes encuestados de universidades públicas y privadas, (ver cuadro N° 10 y gráfica N° 26), un contraste de hipótesis con un nivel de significancia de 0.05 indica que la diferencia no es significativa a nivel poblacional.

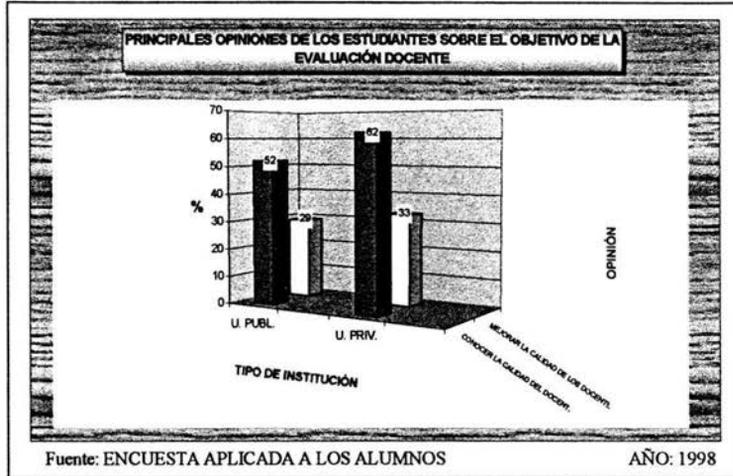
De manera particular, entre los estudiantes de la UAPA-UAEM no existe unificación de criterio a este respecto; predomina el de "conocer la calidad docente" y resulta significativo que el 20% declare no saberlo. También llama la atención que ninguno relaciona el proceso de evaluación con la participación de sus profesores en el Programa de Carrera Docente. (ver gráfica N° 27).

CUADRO N° 10

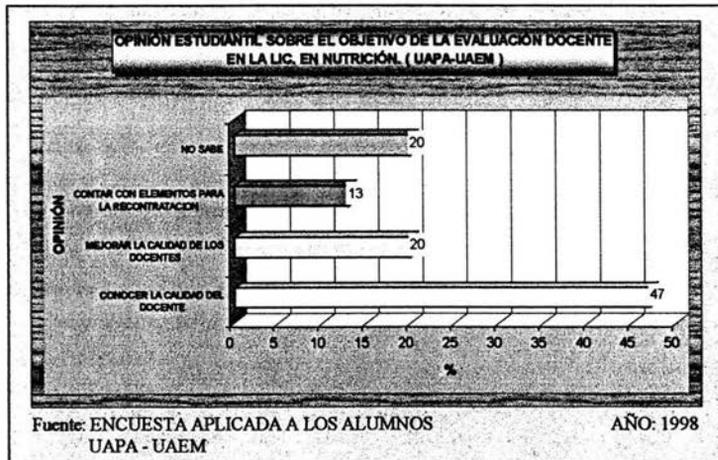
PRINCIPALES OPINIONES ESTUDIANTILES SOBRE EL OBJETIVO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA LIC. EN NUTRICIÓN, SEGÚN EL TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE ESTUDIA (PÚBLICA O PRIVADA)		
OPINIÓN	U. PÚBL. %	U. PRIV. %
CONOCER LA CALIDAD DEL DOCENTE	52	62
MEJORAR LA CALIDAD DE LOS DOCENTES	29	33
TOTAL	81	95

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS AÑO: 1998

GRÁFICA N° 26

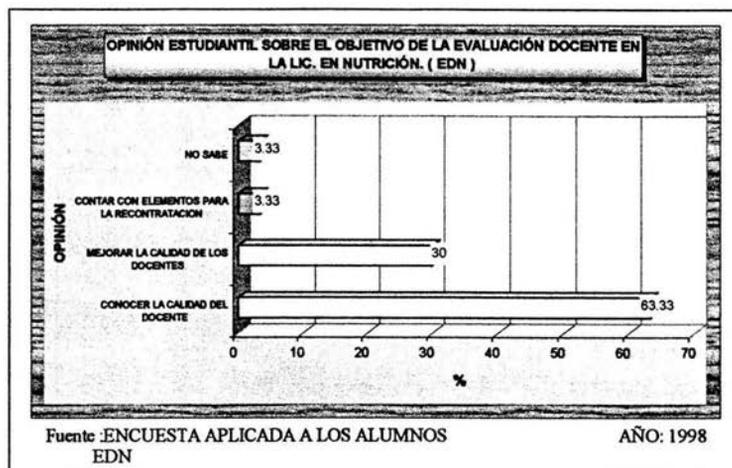


GRÁFICA N° 27

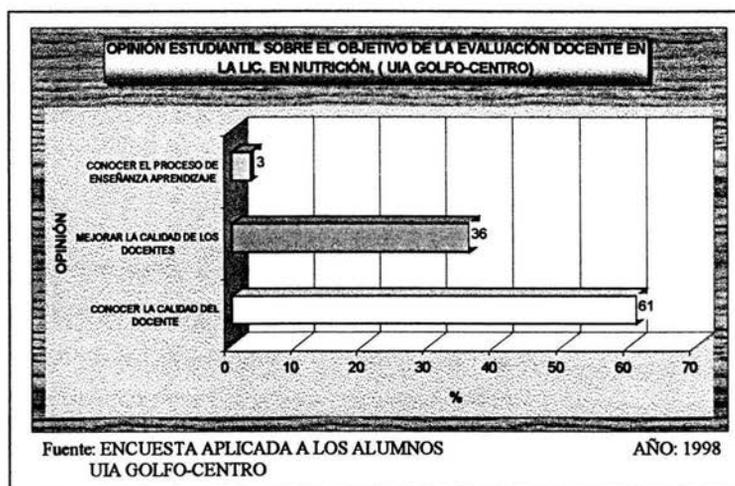


Para la gran mayoría de los estudiantes de las otras instituciones, los objetivos son conocer y mejorar la calidad docente. (ver gráficas N°s 28, 29 y 30).

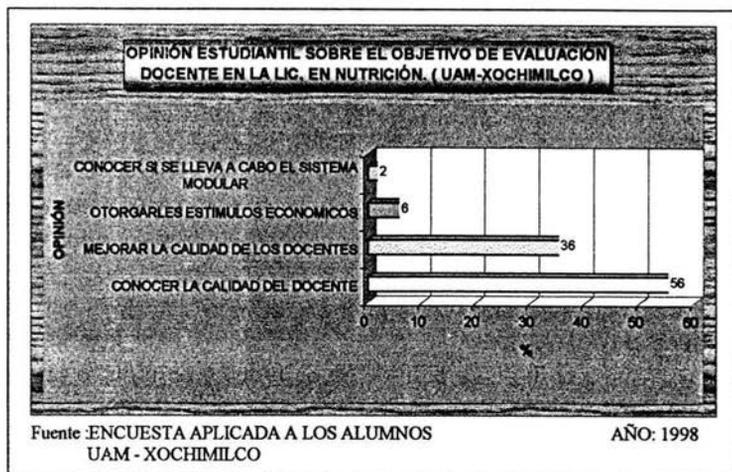
GRÁFICA N° 28



GRÁFICA N° 29



GRÁFICA N° 30



En cuanto al punto de vista de los estudiantes sobre si la evaluación docente ayuda a mejorar el trabajo de sus maestros, los resultados de la muestra indican que el 60% de los encuestados consideran que sí ayuda (ver cuadro N° 11 y gráfica N° 31). La estimación correspondiente, con un nivel de confianza del 95%, indica que entre el 51% y el 69% de los alumnos consideran que la evaluación docente sí ayuda a mejorar el trabajo de los académicos.

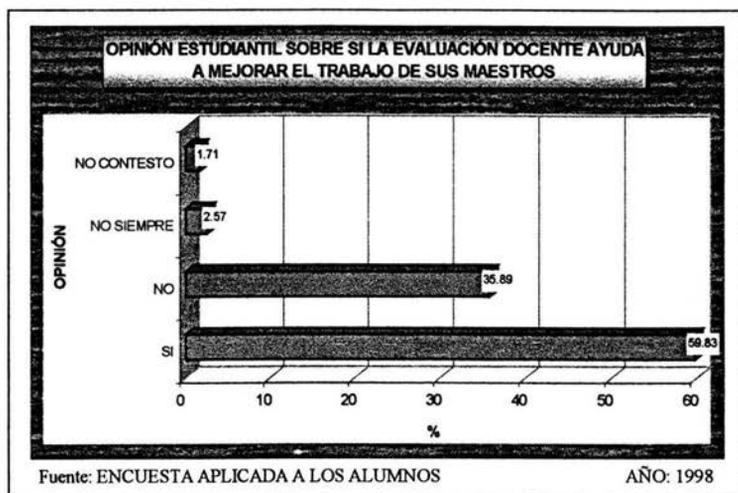
CUADRO N° 11

¿ CONSIDERA QUE LA EVALUACIÓN DOCENTE AYUDA A MEJORAR EL TRABAJO DE SUS MAESTROS? (OPINIÓN ESTUDIANTIL)

	UAEM	EDN	UIA	UAM-X	TOTAL	%
SI	21	11	23	15	70	59.83
NO	9	17	3	13	42	35.89
NO SIEMPRE	0	0	2	1	3	2.57
NO CONTESTÓ	0	2	0	0	2	1.71
TOTAL	30	30	28	29	117	100

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS AÑO: 1998

GRÁFICA N° 31



La mayoría de los que opinaron a favor consideraron que algunos de los maestros, al conocer los resultados de la evaluación, reconocen sus deficiencias y buscan mejorar, otros manifestaron que los docentes mejoran porque su recontractación depende de los resultados obtenidos.

Entre quienes opinaron en contra, destaca la opinión de que no hay cambios en los profesores, que pocos de ellos reconocen sus fallas, que no se toma en cuenta la evaluación para la recontractación, que no cuenta la opinión de los alumnos y que sólo se evalúa por requisito.

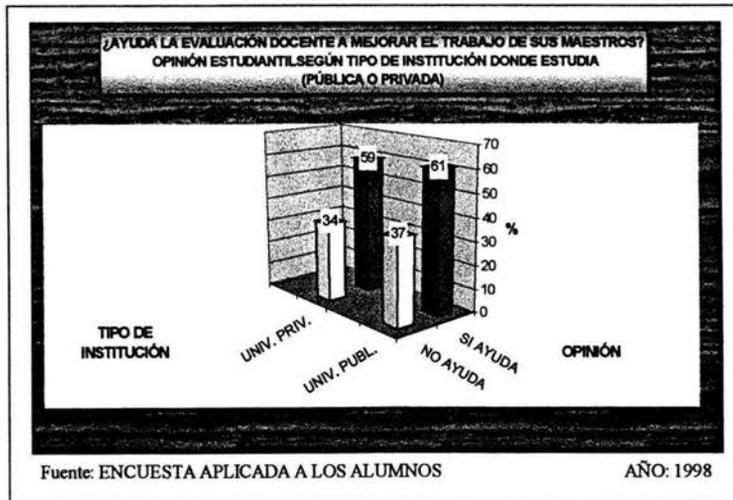
Con referencia a la opinión comparada entre estudiantes de universidades públicas y privadas, no hay diferencia significativa en este aspecto y en ambos casos las respuestas positivas se presentan en la mayoría de los alumnos (ver cuadro N° 12 y gráfica N° 32.)

CUADRO N° 12

PRINCIPALES RESPUESTAS ESTUDIANTILES SOBRE LA UTILIDAD DE LA EVALUACIÓN DOCENTE PARA MEJORAR EL TRABAJO DE LOS ACADÉMICOS SEGÚN EL TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE ESTUDIA		
OPINIÓN	%	
	UNIV. PÚBLICAS	UNIV. PRIVADAS
SÍ AYUDA	61	59
NO AYUDA	37	34
TOTAL	98	93

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS AÑO: 1998

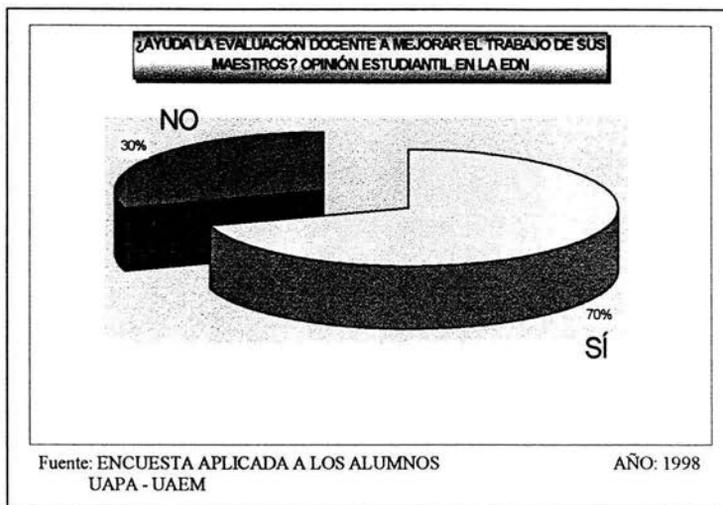
GRÁFICA N° 32



De manera particular, las respuestas por institución muestran que la mayoría de los alumnos de la UAPA-UAEM, así como los de la UIA Golfo-Centro y los de la UAM-XOCHMILCO opinaron que sí es útil

la evaluación docente para mejorar el trabajo de los académicos, mientras que la mayoría de los alumnos de la EDN opinó en contra (ver gráficas N° 33, 34, 35y 36)

GRÁFICA N° 33



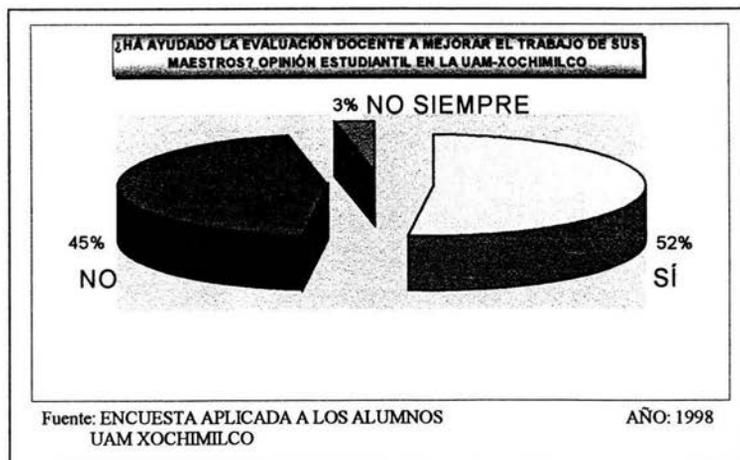
GRÁFICA N° 34



GRÁFICA N° 35



GRÁFICA N° 36



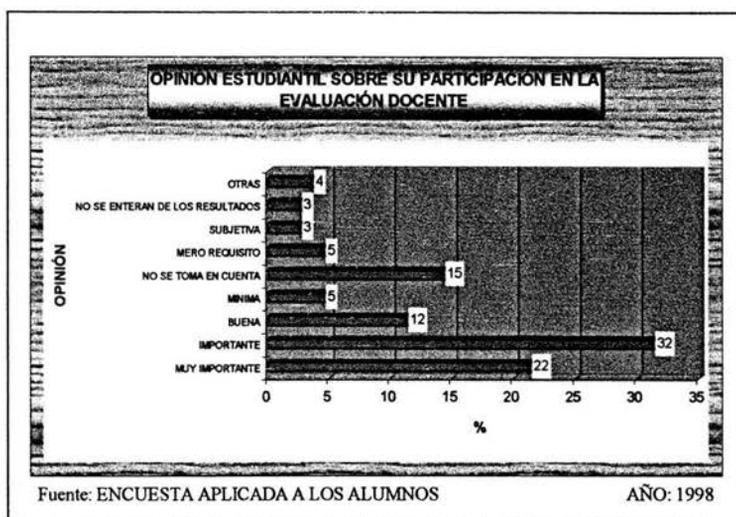
La apreciación estudiantil sobre su propia participación en la evaluación docente se traduce en respuestas muy variadas (ver cuadro N° 13 y gráfica N° 37), sin embargo, el 66% de los encuestados considera que esta participación va desde buena hasta muy importante, destacando en este sentido la opinión de los alumnos de la UIA Golfo-Centro. La estimación por intervalo, con una confianza del 95% indica que a nivel poblacional entre el 56% y el 74% de los estudiantes consideran positiva su participación en dicho proceso. Por otro lado, el 15% de los alumnos encuestados considera que su opinión no es tomada en cuenta por las autoridades para mejorar el trabajo docente.

CUADRO N° 13

OPINIÓN ESTUDIANTIL SOBRE SU PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DOCENTE						
OPINIÓN	UAEM	EDN	UIA	UAM-X	TOTAL	%
MUY IMPORTANTE	0	0	16	10	26	22
IMPORTANTE	12	14	8	4	38	32
BUENA	9	4	0	1	14	12
MÍNIMA	3	0	0	3	6	5
NO SE TOMA EN CUENTA	0	11	0	7	18	15
MERO REQUISITO	5	0	0	1	6	5
SUBJETIVA	1	1	0	1	3	3
NO SE ENTERAN DE LOS RESULTADOS	0	0	0	3	3	3
OTRAS	0	0	4	1	5	4
TOTAL	30	30	28	31	119	100

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS AÑO: 1998

GRÁFICA N° 37



Quienes opinan positivamente consideran que su opinión es importante porque son los que más conviven con el profesor en el aula y mejor información pueden aportar, mientras que los que opinaron en contra se manifestaron nuevamente por la poca credibilidad respecto a los beneficios de la evaluación.

Mediante el contraste entre las respuestas emitidas por los estudiantes de universidades públicas y privadas, con un nivel de significancia de 0.05, puede aseverarse que la proporción de alumnos que consideran positiva su participación en la evaluación docente es mayor en las instituciones privadas que en las públicas (ver cuadro N° 14 y gráfica N° 38)

CUADRO N° 14

PRINCIPALES OPINIONES ESTUDIANTILES SOBRE SU PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DOCENTE DE ACUERDO AL TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE ESTUDIA		
OPINIÓN	%	
	UNIV. PÚBLICAS	UNIV. PRIVADAS
IMPORTANTE	26	38
MUY IMPORTANTE	16	28
NO SE TOMA EN CUENTA	11	19
BUENA	16	7
TOTAL	69	92

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS AÑO: 1998

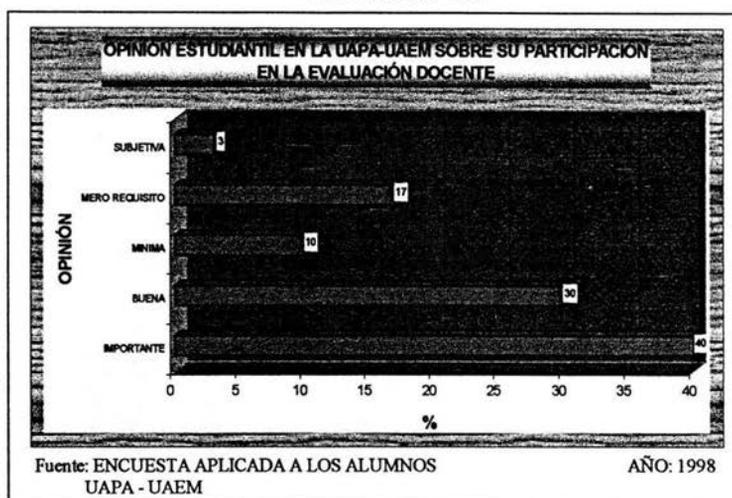
GRÁFICA N° 38



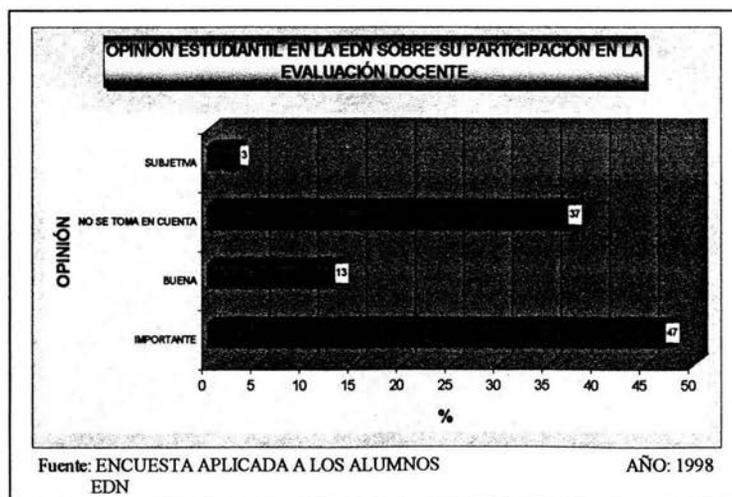
Los resultados particulares por institución muestran que para el 70 % de los estudiantes de la UAPA-UAEM su participación en el proceso es positiva y sólo el 20 % lo descalifica abiertamente (ver gráfica N° 39), mientras que el 60% de los alumnos de la EDN

aceptan su participación como positiva y el 40% la rechaza, resalta en esta institución que cerca del 40% de sus estudiantes consideran que no son tomadas en cuenta sus opiniones. (ver gráfica N° 40).

GRÁFICA N° 39

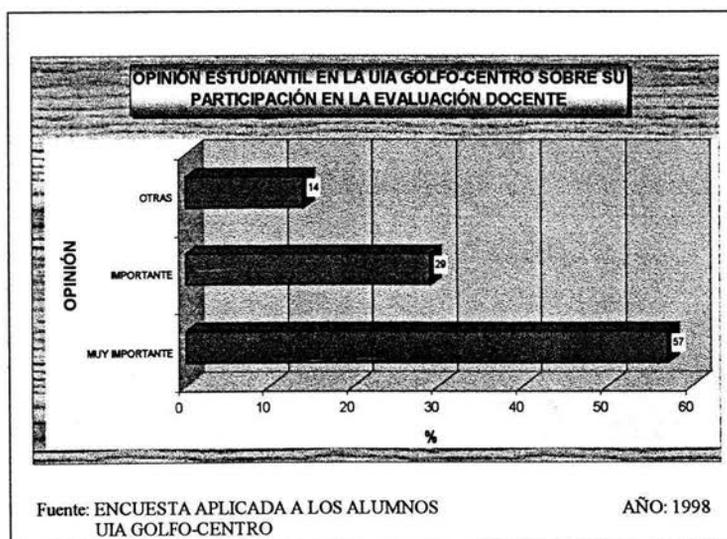


GRÁFICA N° 40



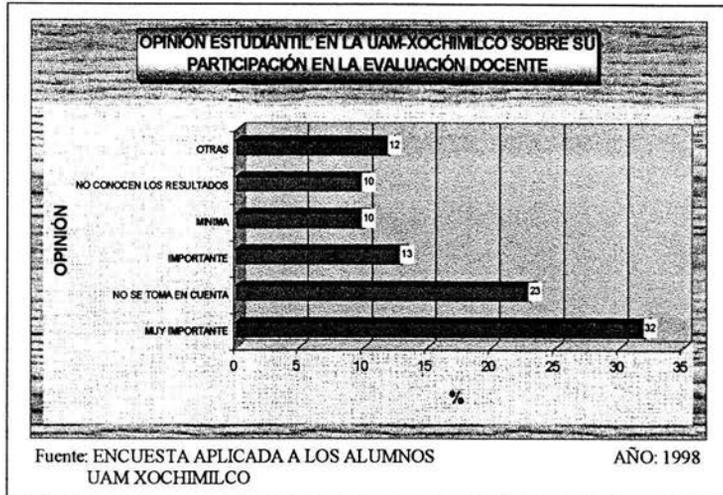
Como se mencionó con anterioridad, destaca la respuesta de los alumnos de la UIA Golfo - Centro en cuanto a que el 86% de ellos consideran que su participación es importante o muy importante. (ver gráfica N° 41).

GRÁFICA N° 41



Por otro lado, en la UAM – Xochimilco las respuestas fueron más variadas y es la única institución donde menos del 50% de los alumnos consideran positiva su participación en la evaluación docente. (ver gráfica N° 42).

GRÁFICA N° 42



A la pregunta de si se dan a conocer los resultados de la evaluación docente a los alumnos, casi la totalidad (96%), respondió negativamente. Se estima, con una confianza del 95%, que entre el 92% y el 99% de la población estudiantil coincide con esta opinión (ver cuadro N° 15 y gráfica N° 43). Quienes aceptaron ser informados, se refirieron a un proceso informal, ya que es a través de algún maestro que llega a comentar sus propios resultados o en algún acto oficial donde sólo se menciona al profesor mejor evaluado.

CUADRO N° 15

¿ SE DAN A CONOCER A LOS ALUMNOS LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE?

OPINIÓN	UAEM	EDN	UIA	UAM-X	TOTAL	%
SI	2	1	2	0	5	4
NO	28	29	26	29	112	96
TOTAL	30	30	28	29	117	100

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS AÑO: 1998

GRAFICA N° 43



La comparación de respuestas entre estudiantes de instituciones públicas y privadas no muestra diferencia significativa entre éstas (ver cuadro N° 16 y gráfica N° 44).

CUADRO N° 16

¿SE DAN A CONOCER A LOS ALUMNOS LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE? % DE RESPUESTAS DE LOS ESTUDIANTES SEGÚN EL TIPO DE INSTITUCIÓN A LA QUE ASISTEN (PÚBLICA O PRIVADA)

OPINIÓN	%	
	UNIVERSIDADES PÚBLICAS	UNIVERSIDADES PRIVADAS
SÍ	3.39	5.17
NO	96.61	94.83
TOTAL	100	100

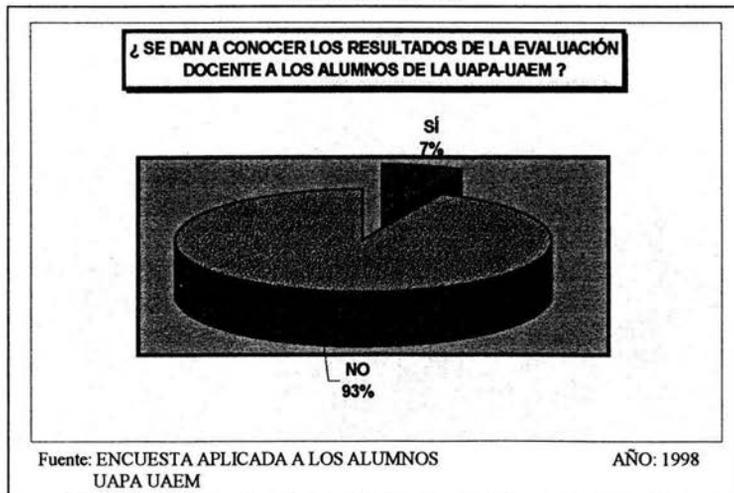
Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS AÑO: 1998

GRÁFICA N° 44



De manera particular, en cada institución los resultados son muy parecidos a las respuestas en forma global (ver gráficas N° 45, 46 y 47)^ψ

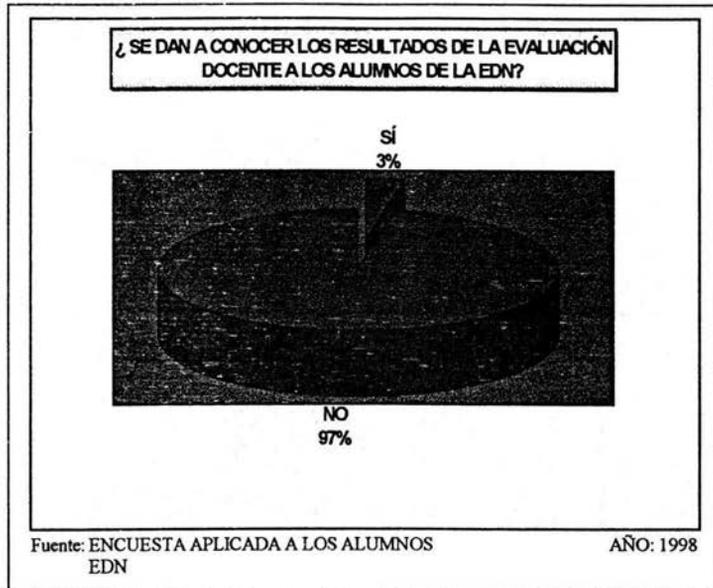
GRÁFICA N° 45



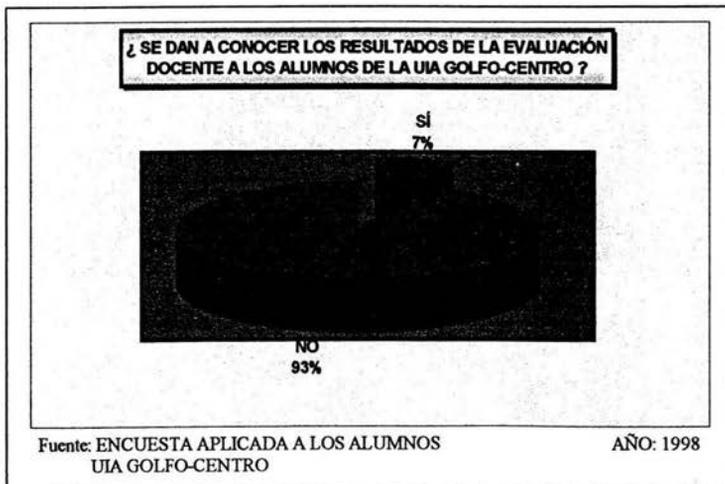
^ψ

No se incluye la gráfica de la UAM-X debido a que el 100% coincidió en que no se les dan a conocer los resultados.

GRÁFICA N° 46



GRÁFICA N° 47



Se recopilaron algunas opiniones adicionales de los alumnos, destacando entre éstas el deseo de que se den a conocer los resultados de las evaluaciones en general (opinión que pudo haber sido inducida por la estructura del cuestionario); también sobresalen las opiniones de que según los resultados, se apliquen realmente las medidas para un mejoramiento del docente, que se tome en cuenta la opinión de los alumnos y que la evaluación se realice con mayor frecuencia.(ver cuadro N° 17)

CUADRO N° 17

OPINIONES ADICIONALES DE LOS ALUMNOS SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA LICENCIATURA EN NUTRICIÓN					
OPINIÓN	UAEM	EDN	UIA	UAM-X	TOTAL
QUE SE DEN A CONOCER LOS RESULTADOS Y LOS FINES DE LA EVALUACIÓN	12	8	3	9	32
QUE SE TOMA EN CUENTA LA OPINIÓN DE LOS ALUMNOS	0	7	0	6	13
QUE SE APLIQUEN LAS MEDIDAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS DOCENTES	8	0	0	4	12
QUE SE EVALÚE CON MAYOR FRECUENCIA	0	3	3	0	6
QUE SE ENTREGUEN LOS RESULTADOS DURANTE EL SEMESTRE EVALUADO	0	0	3	0	3
QUE EL CUESTIONARIO INCLUYA MÁS PREGUNTAS ABIERTAS	0	0	2	0	2
OTRAS OPINIONES	4	3	7	5	19
NO OPINARON	6	9	10	5	30
TOTAL	30	30	28	29	117

Fuente: ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS AÑO: 1998

III.4) ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que las autoridades de las instituciones de educación superior encuestadas consideran que la apreciación estudiantil en la evaluación docente tiene, entre otras ventajas, el hecho de que la convivencia diaria docente – alumno permite que el primero no se sienta “vigilado” al ser evaluado y que el estudiante cuenta con más elementos para evaluar la función de sus docentes.

Asimismo, las autoridades resaltan entre los beneficios obtenidos con este proceso de evaluación los siguientes:

- a) Contar con la opinión valiosa de los alumnos para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- b) El maestro no altera su comportamiento como cuando es supervisado por elementos extraños al proceso de enseñanza – aprendizaje.
- c) En todos los casos se manifestaron resultados positivos de la evaluación, aún cuando se advierte sobre la actitud de algunos docentes de “vivir para la evaluación”.

Desde el punto de vista de los académicos, lo más importante de la evaluación es su uso como medio de control y es que, al menos en las instituciones encuestadas, dicha evaluación además de ofrecer información a los profesores para mejorar su función, se utiliza para evaluar la calidad docente, para decidir sobre la permanencia del personal, sobre su promoción o bien, para la asignación de becas o estímulos económicos.

A pesar de la apreciación de la evaluación docente como un elemento de control, es importante apuntar que la mayoría de los académicos consideró que el proceso es útil para mejorar su función, destacando en este sentido la opinión de los académicos de la UIA Golfo – Centro.

La opinión sobre el proceso particular al que están sujetos los académicos en sus respectivas instituciones es de aceptación sólo en el 50% de los casos, siendo más aceptado por los docentes que laboran en las instituciones privadas que por quienes lo hacen en instituciones públicas. Destaca el hecho de que no rechazan el proceso debido a la participación de los estudiantes, sino por el manejo administrativo que en determinado momento puede dársele a la información, es decir, la mayor desconfianza es hacia algunas autoridades en turno.

Realmente es reducido el porcentaje de académicos que manifiesta su oposición a la participación de los alumnos en la evaluación docente por considerar que se llega a información sesgada debido a la subjetividad, parcialidad y manipulaciones de los alumnos, lo que refuerza el punto de vista de que puede ser un proceso confiable. Destaca también que los docentes que laboran en las instituciones privadas aceptan en mayor porcentaje la participación estudiantil en la evaluación docente, esto puede ser el reflejo de que en tales instituciones se ha venido realizando la evaluación desde hace bastante tiempo, no así en las públicas, que lo han aplicado en tiempos más recientes.

Por otro lado, el punto de vista de los estudiantes coincide con el de los docentes y las autoridades en cuanto a su apreciación sobre el objetivo de la evaluación de los académicos, sin embargo se ha creado confusión en los alumnos porque no conocen el peso de su opinión al evaluar la calidad de sus profesores y se sienten frustrados cuando se presenta el caso de algún docente con serias deficiencias, desde su perspectiva, y éste se mantiene laborando dentro de la institución.

Entre la mayoría de los estudiantes se acepta que el proceso de evaluación docente ayuda a mejorar la función de los académicos, ya sea por que los profesores al recibir sus resultados reconozcan sus deficiencias y

manifiesten el deseo de mejorar o bien, por el significado que tienen estos resultados para la recontractación, la promoción y/o el pago de incentivos.

Aún cuando algunos estudiantes consideran que su opinión no es tomada en cuenta, la mayoría de los encuestados aceptó que su participación es importante o muy importante, lo que puede redundar en que al participar lo hagan con responsabilidad, y honestidad, en beneficio del proceso enseñanza – aprendizaje.

Así como ocurre con la opinión de los docentes, los alumnos de las instituciones privadas consideran, en mayor proporción que los de las instituciones públicas, que su participación en la evaluación docente es importante, lo que refuerza el punto de vista de que en esas instituciones está más arraigada la cultura de la evaluación.

IV.- CONCLUSIONES

La función docente es polifacética y compleja y cada día aumenta esta complejidad, en la medida en que se atribuyen al profesor papeles cada vez más variados; sin embargo, resalta el hecho de que estos papeles que desempeña le permiten ser el encargado de guiar a las nuevas generaciones en su formación como seres humanos integrales, por lo cual no debemos restringir nuestra visión a la tarea frente al grupo sino a la multiplicidad de actividades que debe realizar para cumplir su cometido, considerando además que es un ser humano integrado a un grupo social, con características bien definidas y que definitivamente el contexto social donde se desenvuelva y donde lleve a cabo su labor profesional influirá en los alcances de sus metas.

Lo anterior debe tenerse en consideración cuando se pretenden evaluar las acciones educativas, tarea bastante complicada por los factores que le rodean y que dificultan su planeación y ejecución, que requieren de diferentes fuentes de información sobre la actividad docente, pero que exige que estas fuentes aporten datos veraces y confiables, y que su manejo también sea honesto ya que, como se indicó con anterioridad, una de las mayores resistencias de los docentes a ser evaluados se ubica en el hecho de que las autoridades en turno pueden hacer un mal uso de los resultados o bien modificarlos a su conveniencia, provocando con esto un gran daño a la trayectoria laboral del académico.

El proceso de evaluación es en verdad difícil, pero esto no debe orillarnos a dejarlo de lado, al contrario, como todo proceso perfectible debe seguirse aplicando para conseguir mejores resultados cada vez. En las instituciones de educación superior encuestadas se acepta por la mayoría consultada como un mecanismo válido para evaluar y mejorar la calidad de los docentes;

inclusive ellos mismos afirman que aún con las deficiencias que el proceso tiene, les ha ayudado para mejorar su tarea educativa.

Resulta interesante advertir la importancia que las instituciones consultadas le otorgan a la opinión de los alumnos, una más que otras, pero los tres sectores coincidieron en darle relevancia a dicha opinión. Sin embargo, también es manifiesto, y coincide con las apreciaciones reportadas en la bibliografía, que no puede ser la opinión única de los alumnos el elemento que indique las medidas a tomar para mejorar la calidad docente; que sí es importante la apreciación estudiantil, pero el proceso debe ser multifactorial debido a la complejidad intrínseca de la función docente y si bien los alumnos son quienes más conviven con el profesor y lo conocen mejor en cuanto a su desarrollo en el aula, no olvidar que su función no se limita a esas cuatro paredes.

La actividad docente cada día es más y más observada por los diferentes sectores de la sociedad. En algunas instituciones de educación superior, sobre todo en las privadas, desde hace tiempo se viene llevando a cabo la evaluación de sus docentes, con diferentes fines y mecanismos variados, y en el caso de las instituciones públicas esto es más reciente pero cada día se van ampliando más. Resulta imprescindible inculcar en las últimas y fortalecer en las primeras una cultura de la evaluación, dando continuidad a las tareas que ya han sido emprendidas en algunos casos y emprendiendo tales tareas donde aún no se inician, con la finalidad de proporcionar al docente un elemento de análisis sobre su desempeño, que le permita valorar lo conseguido y desprender hacia niveles de mejor rendimiento en su tarea diaria. Lo anterior sin desconocer el contexto socioeconómico y político en el que se encuadra el proceso de evaluación no solo de los docentes sino de las instituciones educativas en general.

Es importante que el docente conozca los diferentes instrumentos, las técnicas para su construcción y su modo de empleo, que esté bien informado

de los objetivos que la evaluación persigue en la institución para la cual labora; sin embargo, lo fundamental es la actitud del docente, quien debe ser consciente de la necesidad de la evaluación como base del perfeccionamiento de su tarea, ya que, para que la evaluación de las acciones educativas cumpla con su finalidad, se requiere por parte del docente, no sólo el conocimiento de los instrumentos que debe emplear, sino una actitud positiva y una auténtica necesidad interior de perfeccionar su actividad.

Sin embargo, para que lo anterior pueda darse, es indispensable que la evaluación del docente, en sus múltiples formas, trascienda del control administrativo y la cultura de la puntuación para obtener mejores ingresos, es decir, pago por mérito, hacia ambientes que impacten realmente en el desempeño docente de alta calidad. La evaluación de los docentes debe proporcionar información útil para la planeación e implementación de programas que permitan tanto la formación de docentes jóvenes que a corto y mediano plazo se desenvuelvan en los niveles que exige el desarrollo académico del país como la consolidación de los docentes con cierta trayectoria institucional en las tareas que vienen desarrollando; para esto, es indispensable que se sensibilice al personal involucrado en el proceso de evaluación (tanto al evaluador como al evaluado) sobre la importancia del mismo, con una comunicación clara de los objetivos y conceptos de este proceso, reducir al mínimo las situaciones de amenaza de unos e inseguridad en el trabajo de los otros, la apatía de ambos; evitar la amenaza por parte de las autoridades correspondientes de adjudicación de recursos a una institución de acuerdo a los resultados de la evaluación de su personal docente. Si se logra esta sensibilización se tendrá a los docentes más motivados con su función y su necesidad de mejorar continuamente.

ANEXO A

Relación de instituciones mexicanas que imparten la Licenciatura en Nutrición

Nº	INSTITUCIÓN	AÑO DE INICIO DE LA LIC.
1.-	Universidad Iberoamericana, Plantel Santa Fe (UIA-Santa Fe)	1972
2.-	Universidad Veracruzana, Zona Veracruz (UV-VERACRUZ)	1975
3.-	Instituto Politécnico Nacional (IPN)	1975
4.-	Universidad autónoma de Nuevo León (UANL)	1976
5.-	Universidad Veracruzana, Zona Xalapa (UV-XALAPA)	1977
6.-	Escuela de Dietética y Nutrición del ISSSTE (EDN ISSSTE)	1978
7.-	Instituto de Estudios Superiores de Torreón, Coah. (IEST)	1981
8.-	Universidad Autónoma Metropolitana, Plantel Xochimilco (UAM-X)	1982
9.-	Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH)	1982
10.-	Universidad de Morelos (UM)	1985
11.-	Universidad Regional Miguel Hidalgo (URMH)	1985
12.-	Universidad Autónoma del Estado de México-Amecameca (UAPA-UAEM)	1986
13.-	Universidad Iberoamericana, Plantel León (UIA-LEÓN)	1987
14.-	Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA)	1987
15.-	Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ)	1988
16.-	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT)	1990
17.-	Instituto de Estudios Superiores Hispano Anglo Francés de Jalapa (IESHFJ)	1992
18.-	Universidad Iberoamericana, Plantel Golfo-Centro) (UIA-GC)	1992
19.-	Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH)	1992
20.-	Universidad Autónoma de Yucatán	1995
21.-	Universidad de Guadalajara (U de G)	
22.-	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez en Chihuahua	
23.-	Universidad de Guanajuato (UG)	
24.-	Universidad Autónoma de Tlaxcala (UAT)	
25.-	Universidad Autónoma del Estado de México-Toluca	
26.-	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)	

ANEXO B

Instrumentos empleados en el estudio



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
MAESTRIA EN ENSEÑANZA SUPERIOR

EVALUACION DOCENTE
CUESTIONARIO N° 1

El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer si las Escuelas y Facultades de Nutrición en México llevan a cabo la evaluación de sus docentes y, en caso afirmativo, cómo es el proceso.

La información es confidencial y sólo se utilizará con fines académicos para un trabajo de investigación del Seminario de Investigación y Tesis de la Maestría en Enseñanza Superior de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Agradecemos de antemano el apoyo que nos brinde para llevar a cabo este trabajo.

INSTITUCION: _____
TIEMPO DE ESTABLECIDA LA CARRERA: _____
Nº DE DOCENTES EN LA LICENCIATURA: ___ Nº DE ALUMNOS INSCRITOS: ___

1.- ¿ Se lleva a cabo la evaluación de los docentes en esta Institución? SI NO

2.- En caso afirmativo, ¿desde cuándo? _____

3.- ¿Cuál es el objetivo de la evaluación? _____

4.- ¿Quién se encarga del proceso de evaluación? _____

5.- ¿Cómo se lleva a cabo el proceso?, ¿con qué frecuencia? _____

6.- ¿Qué resultados se han obtenido con este proceso? _____

7.- ¿Se toma en cuenta la opinión de los estudiantes para la evaluación? SI NO
¿Por qué? _____

8.- ¿Qué importancia tiene (tendría) la opinión de los estudiantes en este proceso? _____

9.- ¿Se da a conocer a los docentes el resultado de su evaluación? SI NO

10.- En caso afirmativo, ¿cuál es el mecanismo? _____

11.- ¿Cuál es la opinión de los docentes sobre el proceso aplicado? _____

12.- ¿Cuál es la reacción de los docentes cuando conocen el resultado de su evaluación? _____

FECHA: _____

GRACIAS POR SU PARTICIPACION

6.- ¿Qué opina sobre el proceso de evaluación? _____

7.- Considera que ha servido para mejorar su función docente? SI NO ¿Por qué?

8.- ¿Se toma en cuenta la opinión de los estudiantes para la evaluación? SI NO

9.- ¿Qué opina sobre la participación que los estudiantes tienen (pudieran tener) en la evaluación de los profesores? _____

10.- ¿Le dan a conocer el resultado de su evaluación? SI NO

11.- En caso afirmativo, ¿cuál es el mecanismo? _____

12.- ¿Quisiera opinar algo más sobre la evaluación de la función docente?

FECHA: _____

GRACIAS POR SU PARTICIPACION



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
MAESTRIA EN ENSEÑANZA SUPERIOR

EVALUACION DOCENTE
CUESTIONARIO N° 3

El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer si las Escuelas y Facultades de Nutrición en México llevan a cabo la evaluación de sus docentes y, en caso afirmativo, cómo es el proceso.

La información es confidencial y sólo se utilizará con fines académicos para un trabajo de investigación del Seminario de Investigación y Tesis de la Maestría en Enseñanza Superior de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Agradecemos de antemano el apoyo que nos brinde para llevar a cabo este trabajo.

INSTITUCION: _____

SEMESTRE QUE CURSA: _____

1.- ¿ La Institución evalúa la labor de sus profesores? SI NO

2.- En caso afirmativo, ¿sabe cuál es el objetivo de la evaluación? _____

4.- ¿Quién se encarga del proceso de evaluación? _____

5.- ¿Cómo se lleva a cabo el proceso?,¿con qué frecuencia se hace?

6.- ¿Considera que ayuda para mejorar el trabajo de sus maestros? SI NO ¿Por qué?

BIBLIOGRAFÍA

1. ABOITES, A. H. (2000). "Examen único y cultura de la evaluación en México". En: Evaluación académica. México; CESU. UNAM. FCE. P.p. 110-137.
2. AGUILAR, S. G. (1991). "Evaluación de docentes, un problema abierto". En: *Perfiles Educativos*. N° 53-54. Pp. 12-13.
3. ASOCIACIÓN MEXICANA DE FACULTADES Y ESCUELAS DE NUTRICIÓN A. C. (1997). AMMFEN informa. Boletín N° 14. 20 pag.
4. ARREDONDO et al. (1989). "Notas para un modelo de docencia". En: *Formación pedagógica de profesores universitarios. Teoría y experiencias en México*. México; ANUIES. CESU. UNAM.
5. AVOLIO, de C. S. (1987). *Evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje*. Ediciones Marymar. Argentina. 303 pag.
6. BECERRA, M, B. X. (1998). *Tendencias actuales en la evaluación de la práctica docente en la educación superior*. Tesis FES Zaragoza. UNAM
7. BLAZQUEZ, E. F. (1990). "Problemas, métodos y sentido de la evaluación de la docencia universitaria". En: *Campo Abierto*. N° 7; Pp. 7 – 25.
8. CABALLERO, P. R. (1992). *La evaluación docente. Problemas y perspectivas*. UNAM. México.
9. CORREA U. S. Paradigmas – enfoques – orientaciones y modelos educativos. Universidad de Antioquia.
<http://catios.udea.edu.co/~ida/Instituc.3rtf>

10. DAILY BACON.(1994). University should change teaching evaluation process. In: Daily Bacon vol. 67. N° 56.
11. DEBESSE, M y Mialaret, G. (1995) "Sobre la función docente". En: *Textos de pedagogía. Conceptos y tendencias de las ciencias de la educación*. Promociones Publicaciones Universitarias. Barcelona. pp. 217- 221.
12. DIAZ, B. A. (1991). "Problemas y retos del campo de la evaluación educativa" En: *Perfiles Educativos*. N°. 53-54
13. DIAZ, B. A. (1994). *Docente y programa. Lo institucional y lo didáctico*. Aique grupo editor. Argentina.
14. DIAZ, B. A. (2000). "Evaluar lo académico". En: *Evaluación académica*. México; CESU. UNAM. FCE. P.p. 11-31.
15. FEASLEY, Ch. F. (1980). "Program evaluation". En: *American Association for Higher Education*. Research Report N° 2. Traducción y resumen de Sánchez M. A.
<http://valle-mexico.pm.org/evins/evaluaciondeprogramas.rtf>.
16. FERNANDEZ, A. L.(1991). "La evaluación del trabajo académico". En: *Perfiles Educativos*. N°. 53-54. pp. 14-17.
17. FERNANDEZ G. A. (1992) "Acerca de la evaluación de los profesores universitarios". En la *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. 12; N° 3; Pp. 172 – 181.
18. FINK, L. D. (1995). "Ideas on teaching". En Peter Seldin (Ed.) *Improving College Teaching*. pp. 191 - 204.

19. FLETCHER, D. (1998). *Report to the College of Science and Technology on three R's for the improvement of student ratings of teaching effectiveness*. University of Southern Mississippi. 30 pag.
20. FORUM ON THE EVALUATION OF TEACHING. (1997). *Notes from the faculty forum on the evaluation of teaching*.
<http://www.engr.trinity.edu/~peter/forum/teaforum.html>
21. GARCIA, H. M. E. (1991). *La evaluación del docente por medio de la opinión de los alumnos*. Tesina. Facultad de Filosofía y Letras UNAM.
22. GAY, L. R. (1991). *Educational evaluation and measurement. competencias for analysis and application*. 2d. ed. Macmillan Publishing Company. 441 pag.
23. GHILARDI, F. (1993). *Crisis y perspectivas de la profesión docente*. Debate socioeducativo (colección). Editorial Gedisa. Barcelona España.
24. GLAZMAN, N. R. (2001). *Evaluación y exclusión en la enseñanza universitaria*. 1ª Ed. Piados Educador. México. 191 pag.
25. GOLDSHMID M. (1978) "The evaluation and improvement of teaching in higher education". En: *Higher Education*. Vol. 7; N° 2; pp. 221 – 245.
26. GRIJALVA, M. O. et al. (1996). "Evaluación de la docencia en el posgrado en la Universidad Anáhuac, desde la perspectiva de los maestros y los alumnos". En: *La evaluación de la docencia universitaria*. Mario Rueda Beltrán, Javier Nieto Gutiérrez (Compiladores) CISE - UNAM. México.

27. HASKELL, R. E. (1997a). "Academic freedom, tenure, and student evaluation of faculty: Galloping Polls in the 21st Century". In: *Education Policy Analysis Archives*. Vol 5. N° 6.
<http://olam.ed.asu.edu/epaa>
28. HASKELL, R. E. (1997b). "Abridgement of academic freedom, promotion, reappointment and tenure rights by the administrative use of student evaluation of faculty: (Part II). Views from the court". In: *Education Policy Analysis Archives*. Vol 5. N° 6.
<http://olam.ed.asu.edu/epaa>
29. HASKELL, R. E. (1997c). "Academic freedom, promotion, reappointment, tenure, and the administrative use of student evaluation of faculty (SEF): (Part III) Analysis and implications of views from the court in relation to accuracy and psychometric validity". In: *Education Policy Analysis Archives*. Vol 5. N° 18.
<http://olam.ed.asu.edu/epaa>
30. HASKELL, R. E. (1997d). "Academic freedom, promotion, reappointment, tenure, and the administrative use of student evaluation of faculty (SEF): (Part IV) Analysis and implications of views from the court in relation to academic freedom, standards, and quality instruction". In: *Education Policy Analysis Archives*. Vol 5. N° 21.
<http://olam.ed.asu.edu/epaa>
31. HUFFMAN S. D. (1994). "El desarrollo histórico de los procesos de evaluación docente en la UACH". En: *Imágenes Educativas*. Vol 1; N° 2; pp. 3 – 10.
32. HUSBANDS, Ch. , & Fosch, P. (1993). "Students' evaluation of teaching in higher education: experiences from four european countries and some

- implications of the practice (1)". In: *Assessment & Evaluation in Higher Education*. Vol. 18; N° 2; Pag. 95 – 114.
33. IBARRA, C. E. (2000) "Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo: Análisis de los métodos de control del desempeño académico". En: *Evaluación académica*. México; CESU. UNAM. FCE. P.p. 64-89.
34. IBARROLA, M. de. (1991) "La evaluación del trabajo académico desde la perspectiva del desarrollo sui géneris de la educación superior en México". En: *Perfiles Educativos*, Num. 53-54. pp 7-11.
35. INDIANA UNIVERSITY.(1998). "Evaluating instruction in higher education". In: *Evaluation of Teaching: Faculty Evaluation Guidelines*.
<http://www.bus.indiana.edu/isweb/teach/n/evalinst..htm>
36. LUI, G. et al (1999). *Improving teaching evaluations at accounting departments in tertiary institutions in Hong Kong*.
<http://www.bham.ac.uk/EAA/caa99/abstracts/334.html>
37. MACQUARIE UNIVERSITY.(1999). *Teaching evaluation service*.
<http://www.cpd.mq.edu.au/>
38. MARSH, H. W. & Hocevar, D.(1990). *The multidimensionality of students' evaluations of teaching effectiveness: The generality of factor structures across academic discipline, instructor level and course level*. University of Western Sydney, NSW Australia.
39. MARSH, H. W. & Bailey M. (1993). "Multidimensional students' evaluations of teaching effectiveness: A profile analysis". In: *Journal of Higher Education*. Vol. 64. N° 1. pp 1-18.

40. MARSH, H. W. & Roche, L. (1993). "The use of students' evaluations and an individually structured intervention to enhance university teaching effectiveness". In: *American Educational Research Journal*. Vol. 30 N° 1. pp 217-251.
41. MICHIGAN UNIVERSITY. *Guideliness for evaluating teaching*.
<http://www.umich.edu/~crltmich/guideliness.html>
42. NORTH CAROLINA STATE UNIVERSITY.(1997)."Promotion of effective teaching". In: *Handbook for Advising and Teaching*.
<http://www2.ncsu/provost/info/hat/1996-1997/ch05/0105.html>
43. NORAMBUENA, M. L. y Cristoffanini T. A. (1992). "Análisis de la validez de la evaluación de la docencia por alumnos de la Escuela de Medicina de la Universidad Austral de Chile". En: *Estudios Pedagógicos* N° 18; pp 17 – 22.
44. ORDEN, A. de la (1987). "Formación, selección y evaluación del profesorado universitario". En: *Bordon: Revista de Orientación Pedagógica*. Vol. 39; N° 266; pp. 5 – 29.
45. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba. Valdés V. H. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo de 2000.
<http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

46. PACHECO, M. T. y Guevara C. J. L. (2000). "Política de la evaluación de la educación superior en México". En: Evaluación académica. México; CESU. UNAM. FCE. P.p. 138-151.
47. PARRA, G. (1995). "Evaluación de la actuación del docente en educación superior". *Encuentro Educativo* Vol. 2; N° 1; pp 49 – 58.
48. PLATTSBURGH STATE UNIVERSITY.(1998). *Tentative agreement performance reviews for academic employees: policies and procedures, an agreement between State University of New York College of Arts and Science at Plattsburgh and United University Professions*. APENDIX C: Rules for the evaluation of teaching effectiveness.
<http://www.plattsburgh.edu/uup/teach7a.htm>
49. RUGARCIA T., Armando. (1994). "La evaluación de la función docente". En: *Revista de Educación Superior*. Vol. 4. Pág. 46.
50. SANTOS G. M. A. (1996). *Evaluación educativa*. Vol. 2. Col. Respuestas Educativas. Editorial Magisterio del Río de la Plata. Buenos Aires, Argentina.
51. SARRAMONA, J. (1997). *Fundamentos de educación*. Grupo Editorial CEAC S. A. 5ª Ed. Barcelona España.
52. SOBRADO F. L. M. (1991). "Evaluación de la docencia universitaria". En: *Revista de Ciencias de la Educación*. Vol. 37; N° 146; pp. 153 – 167.
53. STAROPOLI, A. (1990). "Evaluation de l'enseignement et qualité". En: *Revista Española de Pedagogía*. N° 186; pp. 229 – 237
54. TAGAMORI, H. & Bishop, L. (1994) *Content analysis of evaluation instruments used for student evaluation of classroom teaching performance in higher*

- education*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. (New Orleans, L A, April 4 – 8, 1994) 36 p.
55. TEJEDOR, F. J. (1990). "La evaluación del profesorado en la Universidad de Santiago". En: *Revista Española de Pedagogía*. N° 186; pp. 337 – 362.
56. TEJEDOR, F. J. y Montero Ma. L. (1990). "Indicadores de la calidad docente para la evaluación del profesor universitario". En: *Revista Española de Pedagogía*. N° 186; pp. 259 - 279.
57. THEALL, M.(1997). "On drawing reasonable conclusions about student ratings of instruction: a reply to Haskell and to Stake". In: *Education Policy Analysis Archives*. Vol 5. N° 8.
<http://olam.ed.asu.edu/epaa>
58. UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA.(1991) *The evaluation of teaching at UBC in 1991. The final report of the senate ad hoc committee on teaching evaluation* (1990).
e-mail olau@unixg.ubc.ca.
59. UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA. (1992). *Student rating at UBC*.
[http://www.cstudies/ubc.ca/facdev/services/newsletter/92/...](http://www.cstudies/ubc.ca/facdev/services/newsletter/92/)
60. UNIVERSITY OF COLORADO. (1995). *Multiple means of teacher evaluation*.
<http://www.cusys.edu/~polices/Personnel/teach eval.html>
61. UNIVERSITY OF NORTH CAROLINA STATE. "Procedures for obtaining and handling student evaluations of teaching effectiveness". In: *NCSU FACULTY HANDBOOK: APPENDIX C EVALUATION OF TEACHING*.
<http://www.uni.edu/teachctr/index.html>

62. VIRGINIA TECH. (1994). "Teaching evaluation". In: *Virginia Tech Faculty Handbook* (Section 4.10).
<http://ate.cc.vt.edu/PROVOST/fhb/fhb4.10.html>
63. WAY, D. G. (1997), *Teaching evaluation handbook*. Cornell University.
<http://www.ctl.cornell.edu/resources/teh/teh.html>
64. YORK UNIVERSITY. *Teaching evaluation guide*. Senate committee on teaching and learning.
http://www.yorku.ca/admin/univsec/sen_comm/scotl/tevguide.html
65. ZOLLER, U. (1992). "Faculty teaching performance evaluation in higher science education: Issues and implications (A "Cross – Cultural" case study)". In: *Science Education*. Vol.76; N° 6; Pag. 673 – 68