

**UNIVERSIDAD DON VASCO
INCORPORACIÓN No. 8727-43 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

**Valoración del proceso de evaluación docente de la Escuela de
Derecho**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
PEDAGOGÍA**

PRESENTA:

LIZETH GUERRERO ARROYO

ASESORA: Lic. Silvia Mora Mora

URUAPAN, MICHOACÁN, 2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

DEDICATORIAS

A Dios, por ser ese amigo incondicional que siempre me acompaña en el transcurso de mi vida y nunca me abandona. Ayudándome a cumplir uno de mis retos más importantes.

A mis papás y hermanos por darme siempre ese cariño y apoyo, siendo este el motivo para seguir adelante y no detenerme ante cualquier circunstancia, porque sin ellos no lo hubiera logrado. Gracias los quiero mucho.

A mi asesora, por compartir sus conocimientos y dedicación conmigo y mi trabajo, apoyándome a concluir la presente tesis.

A mis amigas, por haber compartido conocimientos y experiencias que nos llevaron al término de la carrera.

ÍNDICE

Introducción	1
Antecedentes del problema.....	1
Planteamiento del problema.....	2
Justificación.....	3
Objetivos.....	4
Preguntas de investigación.....	4
Delimitación de estudio.....	4

CAPÍTULO 1

ESCUELA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

1.1 La Universidad Don Vasco, A. C.....	5
1.2 Escuela de Derecho.....	7
1.2.1 Misión	7
1.2.2 Planta docente.....	8
1.2.3 Matrícula.....	8
1.2.4 Apoyo pedagógico que se brinda a los docentes.....	9
1.2.5 El proceso de evaluación docente.....	9

CAPÍTULO 2

EVALUACIÓN DOCENTE

2.1 Evaluación.....	12
2.2 Evaluación educativa.....	15
2.3 Tipos de evaluación.....	16
2.4 Características de la evaluación.....	18

2.4.1 Objetividad.....	18
2.4.2 Validez.....	18
2.4.3 Fiabilidad.....	18
2.4.4 Flexibilidad.....	19
2.4.5 Eficacia.....	19
2.4.6 Coherencia.....	19
2.5 Evaluación docente.....	20
2.6 Objetivos de la evaluación docente.....	21
2.6.1 Mejora de la calidad de la enseñanza.....	21
2.6.2 Control y petición de responsabilidades.....	22
2.6.3 Desarrollo profesional del docente.....	22
2.6.4 Selección de profesores.....	23
2.6.5 Retroalimentación.....	23
2.7 Perfil docente.....	24
2.8 Función de la evaluación docente.....	25
2.9 Agentes de la evaluación.....	26
2.9.1 Inspectores.....	26
2.9.2 Colegas.....	27
2.9.3 Alumnos.....	28
2.9.4 Autoevaluación.....	28
2.10 Criterios de evaluación.....	29
2.10.1 Aspectos evaluables.....	31
2.11 Proceso de evaluación docente.....	32
2.11.1 Selección de técnicas.....	34
2.11.2 Diseño de instrumento.....	35
2.11.3 Aplicación.....	35
2.11.4 Sistematización.....	36
2.11.5 Información.....	36
2.11.6 Evaluación del proceso.....	37

CAPÍTULO 3

DOCENCIA UNIVERSITARIA

3.1 El docente.....	39
3.2 El docente universitario.....	41
3.3 Funciones del docente.....	43
3.4 Habilidades docentes.....	45
3.4.1 La habilidad técnica.....	45
3.4.2 La habilidad humanística (sensibilidad).....	46
3.4.3 La habilidad conceptual.....	48
3.5 Acción general del docente.....	49
3.6 Tipos de docentes.....	51
3.6.1 Instructor.....	52
3.6.2 Erudito.....	52
3.6.3 Investigador.....	53
3.6.4 Educador.....	54
3.7 Limitaciones docentes.....	56

CAPÍTULO 4

VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA DE DERECHO CICLO ESCOLAR 2004-2005

4.1 Descripción metodológica.....	59
4.1.1 Tipo de investigación.....	59
4.1.2 Población de estudio.....	60
4.1.3 Técnicas e instrumento.....	61
4.1.4 Proceso de investigación.....	62
4.2 Análisis e interpretación de resultados.....	64
4.2.1 Características de la planta docente.....	64

4.2.2 Características del proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho.....	66
4.3 Valoración pedagógica del proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho.....	83
4.3.1 Beneficios obtenidos con el proceso de evaluación docente.....	83
4.3.2 Limitaciones a las cuales se enfrenta el proceso de evaluación docente.....	86
Conclusiones.....	90
Recomendaciones.....	92
Fuentes de consulta.....	94
Anexos	

RESUMEN DE TESIS

VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA DE DERECHO.

En el presente trabajo el objetivo general que guió la investigación fue: analizar el proceso de evaluación docente que se lleva a cabo en la Escuela de Derecho de la Universidad Don Vasco, A.C., a fin de determinar su eficacia. Por la naturaleza del objeto de estudio, el tema se abordó desde la óptica de la investigación evaluativa. Las técnicas que se emplearon fueron la entrevista abierta, el instrumento fue una guía de entrevista aplicada a directivos; y la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario, el cual fue aplicado a profesores y alumnos. En la población de estudio se consideró al director técnico, al encargado del departamento pedagógico, a 22 profesores y 88 alumnos.

Los resultados fueron el proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho presenta situaciones poco comunes. Una de las características es que no cumple con un documento el cual describa el perfil docente que debe guiar o tener los aspectos a evaluar al docente, los reactivos evaluables no son los ideales para hacer un juicio de valor. También se identificó que no se tiene un concepto bien definido de la evaluación docente, lo que hace evidente que no se conoce o se comparte, en su totalidad, el fundamento teórico del proceso.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes del problema

La evaluación de cualquier actividad educativa, resulta ser indispensable, porque aporta datos importantes que dan a conocer el grado de efectividad del proceso que está realizando. Evaluar no es sólo calificar, puntuar o catalogar, sino también un proceso de diagnóstico y mejora u optimización, de acuerdo con sus posibilidades, de una situación determinada.

La evaluación en el ámbito educativo tiene una gran variedad de facetas; va desde la evaluación del desempeño de los estudiantes, hasta la evaluación de planes de estudio, métodos de enseñanza, en fin cualquiera de los elementos curriculares.

La docencia se ha convertido, en las últimas décadas, en una práctica que puede y debe ser valorada. Al docente se le ha asignado un papel protagónico en el proceso académico, pues de él depende en gran medida la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Así el propósito de la evaluación docente es el mejoramiento del nivel académico de la institución.

Las formas de evaluar al profesorado van, desde considerar la aplicación de un cuestionario para conocer la opinión de los estudiantes hasta la supervisión de profesionales externos a la institución.

Cada institución ha adoptado sus propios modelos, algunas se preocupan por seguir un proceso sistemático que oriente la toma de decisiones, algunas otras sólo han optado por incluir la evaluación para promoverse como escuelas vanguardistas. Pero son pocas las instituciones que se han preocupado por analizar y valorar su proceso de evaluación de la docencia, para detectar su verdadero sentido dentro de la escuela.

Sobre lo anterior, se plantean los resultados generales de dos investigaciones:

Una investigación realizada en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) por María Collignon (1994), demostró que la evaluación docente que toma como único agente evaluador al alumno presenta serias limitantes, ya que el alumno espera que sus demandas sean atendidas en forma inmediata y la mejor solución es siempre el cambio de profesor, de horario o programa, lo cual hace evidente la falta de una cultura de la evaluación para darle un verdadero sentido a esta práctica.

Por otra parte una investigación de tesis de licenciatura, realizada por Magaña (2000) establece que la evaluación docente sirve para elevar la calidad educativa, únicamente si los resultados se utilizan correctamente, ya que el logro de la calidad educativa no depende solamente de la evaluación que se haga de los insumos, procesos y productos de la educación, o de procesos inmersos a ella, sino de la toma de decisiones y de las acciones consecuentes de las mismas.

Planteamiento del problema

La presente investigación toma como marco de referencia a la Escuela de Derecho de la Universidad Don Vasco, A.C. Escuela que ha adoptado el proceso de evaluación docente como un medio de mejora en el plano académico. La forma como se evalúa a los profesores ha venido modificándose con el tiempo así, se han implementado diferentes técnicas, se han involucrado distintos agentes evaluadores y momentos de realizar la evaluación. Sin embargo, estas decisiones no se han basado en investigaciones sistemáticas sobre la efectividad de los procesos de evaluación que se han puesto en práctica, o lo que algunos teóricos llaman metaevaluación.

Así el problema central de este estudio radicó, en conocer la eficacia del proceso de evaluación docente, es decir, detectar cómo conciben dicha evaluación los sujetos involucrados, docentes, alumnos e institución en general, y saber hasta qué punto está cumpliendo con sus objetivos, como son: contratación de personal docente, mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, mejorar al profesor y por ende mejorar la calidad educativa de la institución. Por tanto lo que se está evaluando al profesorado, para así determinar que tan eficaz está resultando este proceso.

Justificación

Esta investigación beneficia directamente a la Escuela de Derecho, ya que por primera vez se realiza una investigación valorativa de la evaluación docente donde se detecte su eficacia. Aportando beneficios directamente a las personas encargadas de evaluar a la planta porque se les da a conocer los puntos fuertes y débiles de su proceso evaluativo, así como sugerencias para el mejoramiento de éste.

Por otra parte, el estudio se relaciona directamente con el campo de la pedagogía puesto que se refiere a la investigación de un fenómeno

estrictamente educativo y representa, al mismo tiempo, la posibilidad de ahondar en un tema que, actualmente, representa el punto de partida en las instituciones que emprenden un camino hacia la mejora de sus servicios educativos y en el cual el pedagogo asume un papel protagónico.

Objetivos

General: analizar el proceso de evaluación docente que se lleve a cabo en la Escuela de Derecho, a fin de determinar su eficacia.

Particulares:

- Conceptualizar el proceso de evaluación docente.
- Caracterizar la docencia a nivel superior.
- Describir las etapas del proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho.
- Identificar la eficacia del proceso de evaluación docente desde la perspectiva de docentes, directivos y alumnos.
- Señalar aspectos a mejorar en el proceso de evaluación docente.

Preguntas de investigación

1. ¿Qué es el proceso de evaluación docente?
2. ¿Cuáles son las características de la docencia universitaria?
3. ¿Cuáles son las etapas del proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho?
4. ¿Cuál es la eficacia de la evaluación docente desde la perspectiva de docentes, directivos y alumnos?

5. ¿Cuáles son los aspectos a mejorar en el proceso de evaluación docente?

Delimitación de estudio

La investigación se realizó en la Escuela de Derecho de la Universidad Don Vasco, A.C., considerando el ciclo escolar 2004-2005.

CAPÍTULO 1

ESCUELA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

En el presente capítulo se describen aspectos de la Escuela de Derecho de la Universidad Don Vasco, A.C. la cual representa el marco referencial de la presente investigación. Se consideran en este apartado los siguientes subtemas; la filosofía de la Universidad, aspectos generales de la Escuela de Derecho como, la misión, características de la planta docente, apoyo pedagógico y descripción del proceso de evaluación docente, parte fundamental de la presente investigación.

1.1 La Universidad Don Vasco, A.C.

“Transcurría el año de 1962, cuando dos hombres vislumbraron un proyecto educativo de gran trascendencia para la región de Uruapan. Pensaron en la creación de una institución educativa cualitativamente diferente a las existentes y realmente innovadora en muchos aspectos” (Zalapa; s/f: 5).

El señor cura José Luis Sahagún de la Parra y el Pbro. Gonzalo Gutiérrez Guzmán, crearon lo que ahora se conoce como Universidad Don Vasco, con el objetivo de dar un nuevo enfoque en la formación de los jóvenes.

De acuerdo con Zalapa (s/f), en el año de 1964 se dio vida legal a la Universidad Don Vasco, constituyéndose la Asociación Civil.

La misión de la Universidad Don Vasco, A.C. incorporada a la UNAM, es ser una institución de educación forjadora de personas fuertes en cuanto a espíritu; y que estén conscientes de su trascendencia, en cuanto a su origen y destino, reconstructores además de la sociedad desde una amplia y mejor perspectiva.

La filosofía de la Universidad Don Vasco, A.C. está orientada a la tradición humanista, cuyo propósito es centrar la educación en el perfeccionamiento y realización del hombre. En este sentido, se busca mediante un proceso; como lo es la educación, desarrollar las capacidades y habilidades de la persona, posteriormente éstas se lanzarán a humanizar su mundo, elevándose a sí misma y haciendo crecer a los demás.

Por todo esto, la labor de la Universidad Don Vasco, A.C. es ayudar al joven a extraer capacidades como el conocimiento y el amor. El lema de la Universidad se basa en la “Integración y Superación” da cuenta de las profundas aspiraciones que posee la institución. Tales aspiraciones revelan la filosofía y auténtica vocación humanista.

El primer término, “se entiende como la unión de las mentes y de esfuerzos para lograr una mejor formación humana y profesional. Y el segundo significa que la universidad tiene el propósito de promover, de suscitar el desarrollo pleno y armónico de todas las capacidades de la persona y de que las ejerza en beneficio de los demás” (Zalapa s/f)

Esta Universidad cuenta con 11 licenciaturas, entre las cuales se encuentra la licenciatura en Derecho. Para servicio interno de estudiantes, se cuenta con un departamento de investigación social, de informática y una biblioteca conectada al banco de información hemerográfica del Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología, salones de audiovisual, seminarios de titulación y diplomados de las diferentes licenciaturas.

1.2 Escuela de Derecho

Entre las licenciaturas que ofrece la Universidad Don Vasco, en el área de las Ciencias Sociales tal y como se menciona, se encuentra la Escuela de Derecho, la cual inició sus actividades en 1995, rigiéndose bajo los principios de Justicia, Bien Común y Paz Social.

1.2.1 Misión

La misión que tiene esta escuela, es formar al estudiante con conocimientos y habilidades suficientes para comprender y evaluar el campo de la problemática inherente al Derecho.

El plan de estudios de la Licenciatura de Derecho comprende tres tareas principales: Derecho privado, Derecho público y Derecho social, éstas tienen como finalidad brindar una formación actual, integral, científica y humanística tanto en lo teórico como en lo práctico, lo cual servirá para que los estudiantes dentro de su formación presenten sus servicios y prácticas en diversos lugares en los que posteriormente podrán desarrollarse como abogados.

Como parte de la Universidad Don Vasco, A.C. la Escuela de Derecho se rige por el gobierno establecido en ella; como lo es la Asociación Civil, el Rector, Director General, Consejo Consultativo y Directores Técnicos.

El director técnico es la persona encargada de la Escuela de Derecho, es la cabeza principal y es quien contrata de manera directa el personal docente. El subdirector técnico coordina junto con el director algunas actividades dentro de la escuela. Su función específica es de apoyo al director técnico y cuando éste no se encuentre tomar decisiones.

1.2.2 Planta docente

El personal docente está formado por 44 profesores, los cuales están contratados por hora/clase. Dos de estos profesores son el director y el subdirector técnico. Entre estos profesores el 70% son hombres y el resto, que es el 30%, son mujeres, cuyo rango de edad oscila entre 27 y 60 años de edad.

El 100% de docentes que laboran en esta escuela son licenciados en Derecho, y están legalmente titulados. Estos profesores están contratados por asignatura, por lo cual se desempeñan, laboralmente, en diversas áreas de su profesión.

El perfil que debe tener el docente para impartir alguna materia, es el perfil profesiográfico que exige la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), es decir, el profesor debe haber concluido su licenciatura y estar legalmente titulado para poder impartir la materia que vaya de acuerdo a su especialidad.

La información anterior se obtuvo mediante entrevista con el coordinador del área pedagógica de la Escuela de Derecho (Ent. Lic. Salas/LGA/2005).

1.2.3 Matrícula

La Escuela de Derecho cuenta con once grupos, los cuales están divididos por semestres; en primer semestre el grupo A cuenta con 48 alumnos, el grupo B con 46 y el C 46, en tercer semestre el grupo A 37 y el B 42, en quinto semestre el grupo A 32 y el B 28, en el séptimo semestre el grupo A 31 y el B 33 y por último en noveno semestre el grupo A 31 y el B 32, haciendo un total de 406 alumnos.

1.2.4 Apoyo pedagógico que se brinda a los docentes

El apoyo pedagógico que se brinda en la Escuela de Derecho a los docentes, es fundamental, ya que se evalúa el proceso de enseñanza–aprendizaje para orientar la formación docente, así como apoyar en la solución de problemáticas que se presenten en la práctica educativa.

La formación pedagógica del profesorado es mínima, ya que los maestros con más experiencia en esta línea han recibido cursos, impartidos por el departamento pedagógico de la misma escuela. Los cursos que reciben los docentes son anuales, sin embargo, el 70% de la planta docente apenas ha incursionado en el ámbito de la docencia sin tener ninguna formación didáctica previa.

Durante el semestre se realizan dos a tres reuniones generales, en ellas se comentan asuntos académico-administrativos.

1.2.5 El proceso de evaluación docente

En la Escuela de Derecho, la evaluación docente se considera como un proceso valorativo por el cual se detectan las problemáticas que se presentan en los docentes y su finalidad es buscar una mejora oportuna. La evaluación docente se ha llevado a cabo desde hace cinco años en esta escuela por el pedagogo, Luis Armando Salas Rosas, quien se encarga del departamento pedagógico de la misma escuela.

Esta evaluación se realiza aplicando un cuestionario a los alumnos. Este cuestionario contiene aspectos característicos de lo que se desea evaluar del docente. Este instrumento de evaluación ha ido cambiando su diseño y aspectos evaluables, de acuerdo a las necesidades que se van presentando con la finalidad de que sea más útil, práctico y eficaz.

En este ciclo escolar 2004- 2005, este cuestionario consta de cuatro aspectos: el cumplimiento de la función docente, la exposición docente, actitud docente y actitud del grupo. El cuestionario se aplica cada quince días, a una muestra de ocho alumnos por grupo, evaluando cada uno de ellos a un profesor. (Ver anexo; 5)

Para el ciclo escolar 2004-2005, se hizo una modificación en la evaluación docente, que consiste en seguir aplicando el cuestionario a los alumnos, pero además hacer una observación participante a cada profesor para detectar desde otro punto de vista las problemáticas y constatarlas con los resultados obtenidos en el cuestionario.

El objetivo general de este nuevo proceso de evaluación docente es, conocer el proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo por parte de los docentes dentro del aula, así como detectar las problemáticas que se presenten en dicho proceso, con la finalidad de poder realizar con el docente las correcciones y/o diseñar las posibilidades pertinentes, para su implementación que conlleve al mejoramiento de dicho proceso.

Las actividades por desarrollar en este ciclo escolar 2004-2005, se dividen en tres partes: Evaluación continua, asesoría pedagógica a los alumnos y actividades complementarias.

Para el cumplimiento de las actividades el departamento pedagógico de la escuela, trabajará en conjunto con los docentes y alumnos, éstos dos últimos son los que participan directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y por ello fundamentales en la evaluación docente.

Esta evaluación docente, no se basa precisamente en un modelo teórico de evaluación. Algunas perspectivas de evaluación que han ido surgiendo en los últimos años, no se tratan de modelos en sentido estricto sino de diferentes aproximaciones a la metodología de la evaluación, aproximaciones que no son excluyentes sino

complementarias o alternativas en la mayor parte de los casos. Por ello se han elegido algunos de los modelos como el de Tyler, Stake, Schuman, Stufflebeam, Scriven, para ilustrar el argumento esencial de este modelo:

- a) Evaluar es emitir juicios de valor.
- b) Se necesitan por tanto criterios de valor.
- c) Las diferentes perspectivas simplemente ofrecen diferentes criterios o referentes de valor.
- d) Realmente estos diferentes criterios o referentes de valor vienen determinados por los propósitos objetivos de la evaluación.

En síntesis, esta evaluación docente, pretende dar seguimiento a la implementación del programa operativo, determinar el cumplimiento de los contenidos del programa operativo, detectar las problemáticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, determinar con el docente las posibilidades de mejoramiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje y dar seguimiento a la implementación de las posibilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje diseñadas por el docente y todo con el fin de buscar la mejora en el desempeño docente y en la Escuela de Derecho (Ent. Lic. Salas/LGA/ 2005).

En este capítulo se presentó aquello que involucra a la evaluación docente en la Escuela de Derecho, lo cual como ya se había mencionado aporta datos importantes a este estudio. En el siguiente apartado se abordará el tema central de la investigación: la evaluación docente.

CAPÍTULO 2

EVALUACIÓN DOCENTE

La educación es tanto una actividad humana como un proceso y un fenómeno social inherentemente dinámico. El individuo y las sociedades enfrentan continuamente varios problemas, situaciones que requieren de soluciones. Sin embargo, para que esta actividad redunde en una forma progresivamente más eficiente requiere de información válida y confiable, la cual sólo puede ser obtenida a través de un proceso metódico de evaluación educativa.

Dentro del proceso de evaluación educativa, se encuentra el proceso de la evaluación docente misma que adquiere una envergadura significativa, ya que a través del ejercicio docente se considera que se puede evaluar la eficacia de la enseñanza.

En este capítulo, se hace referencia al tema central de este trabajo: “la evaluación docente”, abordando los contenidos más relevantes como la evaluación educativa, la evaluación docente misma, sus características, propósitos, implementación y su finalidad. Todo con el objeto de poder establecer las características que han predominado en la institución educativa que constituye el contexto de la investigación.

2.1 Evaluación

Para conceptualizar un modelo de evaluación docente, es necesario en primera instancia determinar que se va a entender por evaluación, para comprender mejor el significado de evaluación docente. Para lo cual se retomarán determinados conceptos más relevantes de algunos teóricos de la educación.

“La evaluación se asocia con la valoración de aspectos educativos. La evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la valía o mérito de un objeto. Esta definición implica que siempre existe un juicio, asumiendo que el objetivo es informar de lo positivo o negativo de lo que se está evaluando” (Rueda; 2000:89).

Según Chadwick (1992) menciona que la evaluación en general, consiste en un análisis (consciente o inconsciente) de algo, para emitir una opinión acerca de algo. También se refiere a evaluación cuando dice, “que es el proceso de delineamiento, obtención y elaboración de información útil para juzgar posibilidades de decisión”. Esta definición contiene ocho términos clave que serán examinados aquí:

Proceso. Actividad continua que incluye muchos métodos e involucra varias etapas y operaciones, generalmente sucesivas, y que pueden repetirse de modo iterativo.

Delineamiento. Identificación de la información que se requerirá, por medio de un examen de las diversas posibilidades y de los criterios que se usarán para considerarlas.

Obtención de información. Disponer de información, por recopilación, organización y análisis de datos, con técnicas tales como medición, procesamiento y análisis estadístico.

Elaboración. Organización y ordenamiento de la información en sistemas o grupos, relacionados con los fines de la evaluación.

Información. Datos descriptivos o interpretativos acerca de entidades, programas, alumnos, etc., y sus relaciones entre sí, en función de algún propósito.

Útil. Información que satisface ciertos criterios científicos, prácticos y razonables, tales como validez, confiabilidad, objetividad, pertinencia, importancia, alcance, eficiencia, etc.

Juzgar. Acto de elegir entre varias posibilidades de decisión. El acto de decidir.

Posibilidades de decisión. Dos o más acciones diferentes que pueden llevarse a cabo como respuesta a una situación que las requiera.

Las definiciones de los presentes autores, son muy relevantes y se relacionan entre si, en cuanto a la valoración y juicio que se le debe dar a la evaluación, para así determinar las cuestiones que mejoren las acciones específicas que se estén evaluando.

Sin embargo, la definición de Chadwick, pone énfasis no sólo en el concepto de evaluación como juicio, sino también en el aspecto igualmente importante del fin con el que se está juzgando, además de tomar en cuenta varios aspectos importantes en el proceso de evaluación. Es por ello que se considera de carácter más íntegro y totalizador, por lo cual será uno de los principales fundamentos en la presente investigación.

El fin es tomar decisiones, una actividad generalizada pero importante fundamental en la operación, cambio, mejora y continua renovación de un sistema educacional y que mejor que conocer la función que tiene la evaluación educativa para llevar a cabo este fin.

2.2 Evaluación educativa

La evaluación educativa es un proceso importante, que debe reconocerse con importancia por el hecho de perseguir un fin para el bien institucional, valorando y mejorando la actividad educativa.

A continuación se presentan algunas definiciones de evaluación educativa según diversos autores:

“La evaluación educativa es aquella que corresponde al rendimiento escolar, así como la que se aplica al currículum y a las características de la institución educativa” (Acuña; 1989:14).

“La evaluación educacional es un proceso integral, sistemático, gradual y continuo, mediante las descripciones tanto cuantitativas como cualitativas más juicios de valores, de todo cuanto converge en la realización del hecho educativo. La evaluación no se realiza en actos simples y aislados, sino que constituye una sucesión de tales actos, sucesión que da origen a un proceso” (Echiburo Lobos citado en Magaña; 2000:30).

Sarramona (1981), dice que es la actividad sistemática, continua, integrada en el proceso educativo, cuya finalidad es conocer y mejorar al alumno en particular y al proceso educativo con todos sus componentes en general.

Chadwick (1992) menciona un concepto general de evaluación que es el acto de establecer el valor o mérito de algún proceso, programa, persona, etc. Por lo cual la evaluación educacional la define como el proceso de delineamiento, obtención y elaboración de información útil para juzgar posibilidades de decisión.

La evaluación educativa, en sí, permite detectar los problemas educativos, su extensión, complejidad y relevancia a medida que se van produciendo. Esta constatación puede dar lugar a la planificación de cambios e innovaciones como alternativas de soluciones a tales problemas.

De acuerdo a lo mencionado por diferentes autores, se señala la importancia de la evaluación educativa como proceso, ya que esta tiene la finalidad no sólo de buscar la resolución a problemas que tengan que ver con el proceso o programas educativos, sino también de alumnos y docentes que a su vez forman parte del proceso educativo.

Lo más importante para la evaluación educativa es orientar los procesos y los productos educativos hacia objetivos valiosos y deseables social e individualmente, promoviendo la funcionalidad, la eficacia y la eficiencia de la educación y, en consecuencia, su calidad.

Por lo tanto, es importante conocer los diferentes tipos de evaluación, para poder identificar cuáles son estos tres momentos de la evaluación a lo largo de un proceso, algunos de estos tipos de evaluación se mencionan enseguida con el fin de conocer su función dentro de la evaluación educativa.

2.3 Tipos de evaluación

Probablemente una de las características más problemáticas sobre evaluación lo constituye la diversidad de términos que se utilizan para distinguir los tipos de evaluación. La razón es simple e importante: el tipo de evaluación que se realice está relacionado tanto con las preguntas claves a las que quiere dar respuesta una evaluación, como los objetivos de ésta y, por lo tanto, con los criterios de valor a utilizar.

Según Chadwick (1992) menciona los tres tipos de evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa, las cuales se definen a continuación.

Evaluación diagnóstica: Para obtener un conocimiento previo de la situación, así como el contexto donde se está, para adecuar la puesta en marcha de cualquier intervención educativa o para detectar los problemas que se analizan. A veces, análisis, es la palabra más correcta para describir la naturaleza de este tipo de evaluación. Su propósito principal es el desarrollo de información acerca de la naturaleza de algún tipo de problema o de alguna insuficiencia en un programa, persona, proceso, componente, etc., dentro del sistema escolar.

Evaluación formativa: El propósito es formar a la persona, el proceso, los materiales o los programas, de una manera tal, que los lleve a un buen funcionamiento y a alcanzar en forma exitosa los objetivos de instrucción. La expresión de evaluación formativa, pone énfasis en el desarrollo o formación de la entidad que se evalúa.

Scriven (1967), dice, este objetivo no es probar, sino mejorar la entidad que se está evaluando, la cual se ajusta en forma continua, a través de la información suministrada, para poder llegar a la forma óptima de operar y así tener éxito.

Evaluación sumativa: menciona que es simplemente juzgar un programa con la intención de mantenerlo o hacerlo desaparecer. El propósito de esta evaluación es tomar una decisión clara acerca de una persona, programa o componente en función de su mérito o valor.

Se considera, entonces, que los tipos de evaluación tratan de comprender cuál es el grado de logros y deficiencias de determinado proceso evaluativo, con el fin de explicar el por qué y tomar grandes decisiones, para esto debe contar con ciertas características que la hagan válida y pueda verificar su logro.

2.4 Características de la evaluación

Según Chadwick (1992) la evaluación debe presentar ciertas características, para que se considere válida, y que se requieren para el éxito de la puesta en práctica de sistemas de evaluación y son:

2.4.1 Objetividad

Es importante que la evaluación no se base en aspectos de la subjetividad. Deben asegurarse de que la evaluación realizada está determinando avances efectivos, reales, en función de objetivos previamente descritos, sino se puede decir que no es objetiva.

2.4.2 Validez

La validez: es el grado de adecuación con que una prueba mide las conductas deseadas. El proceso de evaluación tiene un objetivo. Cuando se evalúa, lo que se hace porque se quiere saber algo. Lo lógico, por lo tanto será que la evaluación que se haga esté efectivamente posibilitando el averiguarlo.

2.4.3 Fiabilidad

La evaluación es fiable si, cada vez que se aplica un instrumento de prueba a personas que tienen las conductas que el instrumento pretende medir, se obtienen los mismos resultados; es decir, que se puede tener confianza en los resultados que se obtengan, ya que éstos pueden ser constantes.

2.4.4 Flexibilidad

Esta característica puede entenderse en varios sentidos. Uno, que señala la no conveniencia de imponer un esquema rígido para dirigir la evaluación, la que debe adaptarse, en cambio, a la situación real de un determinado curso, lugar, nivel escolar, etc. Otro, no menos importante, se deriva del reconocimiento de que la evaluación no es un fin, sino un medio de obtener información para orientar el proceso educativo.

2.4.5 Eficacia

Tanto el alumno como el profesor necesitan obtener una información eficaz que permita orientar el proceso educativo. Esta información, debe mostrar el éxito obtenido, es decir, la eficacia debe manifestarse también en los resultados que se logran.

2.4.6 Coherencia

La evaluación es un proceso, es decir, una serie indeterminada de etapas continuas y organizadas en función de un propósito centralizador. Esto supone que la evaluación debe ser coherente consigo misma, así como coherente con el proceso curricular en el que está inserta.

Se puede decir, que existen aún más, o menos de estas características que se mencionaron, depende el autor que las manejen, sin embargo, en general se puede mencionar que una prueba de evaluación requiere mínimo tres de éstas y que serían las que se mencionaron al principio (objetividad, validez y fiabilidad), sin éstas se puede decir que no es válida la evaluación.

2.5 Evaluación docente

Al haber revisado los conceptos y características anteriores, es posible enfocarse a lo que es el sentido de la evaluación docente, ya que es la base para el mejoramiento y la calidad del profesorado.

El sentido de la evaluación de la docencia es, mejorar la práctica docente por medio de propuestas y proyectos de cambio que conduzcan a promover y lograr un mejor aprendizaje dentro de una institución.

A continuación se revisan algunos de los conceptos de evaluación docente de teóricos más relevantes y son:

“La evaluación docente significa comparar, medir y emitir un juicio de valor en relación con un criterio, un deber ser. Lo que implica que siempre existe un juicio, que informa de lo positivo o negativo de lo que se está evaluando del docente” (Rueda y Díaz; 2000:104).

“Se entiende por evaluación de la docencia el proceso dirigido a formular fundamentalmente juicios de valor acerca de la situación de la actividad docente” (Fernández; 19991: 16).

La evaluación del profesorado, debe tener en cuenta el contexto en el que se actúa, la libertad de que se goza, los medios de que se dispone, el número de alumnos con el que se trabaja, el tipo de institución en el que se ejerce la profesión, los estímulos que tiene las condiciones de trabajo, la formación que se ha recibido, etcétera.

La evaluación docente que se plantea es una evaluación docente que tiene que estar vinculada al desarrollo profesional, con la finalidad educativa, para que el maestro sepa qué aspectos de su práctica pueden ser corregidos, y pueden ser revisados.

Los resultados de la evaluación deben de reflejar los objetivos propuestos y orientar a los profesores hacia diferentes perspectivas como; promover la reflexión sobre la práctica docente, cuestionar los supuestos implícitos en su práctica, promover la cultura profesional, y proporcionarles un sentido histórico y una dirección a sus acciones entre otras, y para lograr esto se requiere haber cumplido con los objetivos que se señalan en una evaluación docente.

2.6 Objetivos de la evaluación docente

Como cualquier proceso evaluativo debe estar guiado por los objetivos que lo impulsan y lo justifican. En la evaluación docente, estos objetivos varían según los intereses de una institución a otra, donde se lleve a cabo el proceso de evaluación docente.

Según el proceso evaluativo, se consideran los siguientes objetivos de evaluación docente:

2.6.1 Mejora de la calidad de la enseñanza

La calidad educativa es eficaz cuando se obtiene la información de la evaluación docente y se trabaja sobre ella, es decir, se toman acciones que ayuden a mejorar la práctica que se está llevando a cabo.

En el proceso evaluativo la justificación última, desde la perspectiva social, es la mejora de la calidad de la enseñanza, pero esta pasa por otros ámbitos, como el desarrollo profesional del docente, tanto individual como colectivamente.

2.6.2 Control y petición de responsabilidades

La evaluación docente, aporta elementos informativos con el propósito institucional de establecer un control y petición de responsabilidades hacia su planta docente para asegurar el cumplimiento de las actividades establecidas. Los mismos elementos son indispensables en los procesos de autorreflexión y retroalimentación profesional docente.

2.6.3 Desarrollo profesional del docente

En algunas instituciones donde se practica la evaluación docente, la realizan como medio para otorgar al profesor un reconocimiento social, una beca de posgrado, obtener mayor número de horas etc., donde éste, goce de privilegios con respecto al resto de los profesores.

Pero no se puede hablar de un desarrollo profesional si no se produce un crecimiento de la persona como ser humano y de la cultura grupal dentro de la institución a la que pertenece. Este desarrollo puede concretarse alrededor de cuatro grandes áreas:

- El desarrollo profesional, que enfatiza la mejora dentro de su tarea profesional.
- El desarrollo instruccional, que enfatiza las destrezas técnicas u pedagógicas.

- El desarrollo de la organización, que enfatiza las necesidades y prioridades institucionales.
- El desarrollo de la carrera, que enfatiza la preparación para el ascenso profesional.

2.6.4 Selección de profesores

La evaluación aporta elementos informativos respecto al docente que son utilizados por la institución educativa, para su selección o para el control del ejercicio de su función, incluso su contratación y recontractación debe ser con relación a los datos que se obtienen en ésta.

2.6.5 Retroalimentación

La evaluación docente permite detectar los aciertos y fallos, por lo que provee retroalimentación a los maestros sobre lo que deben continuar en su práctica o bien, tratar de mejorar en aquellos aspectos que no arrojan los resultados que esperaban, que no funcionan como deberían.

La retroalimentación no se da sólo a nivel de los profesores, la evaluación docente en su conjunto, ayuda a descubrir los avances o necesidades de la planta docente de una institución, por lo que arroja información que emplean las organizaciones responsables del entrenamiento docente.

Como cualquier proceso evaluativo debe estar orientado por los objetivos que lo impulsa y lo justifica. En el proceso de evaluación docente, así como los objetivos son primordiales, también lo es el perfil del docente ya que éste va determinar las características ideales del profesor.

2.7 Perfil docente

El término perfil se deriva del latín per: por y filum: línea y se refiere a la línea que se describe al seguir un contorno.

El perfil del docente constituye una propuesta de las características ideales o deseables del profesor en un proceso educativo. No existen perfiles únicos, cada institución ha de definir el suyo propio, pero lo que resulta indispensable es reconocer que hay ideas preestablecidas, que marcan de antemano una serie de “cualidades” deseables en el docente y en su acción.

De acuerdo con Gutiérrez (1994), en el ámbito educativo el perfil es un instrumento estratégico, que es diseñado para configurar las características relevantes del profesor o del alumno, es decir, el perfil engloba las cualidades que debe poseer el profesional que se dedique a la docencia.

Meneses (1997) señala que el perfil docente se entiende como las características que los profesores deben poseer para determinar la excelencia efectiva. Él encontró mediante un análisis factorial que el profesor excelente es capaz de:

- a) Transmitir sus conocimientos, lo que significa que el docente domina su materia y se comunica fácilmente con los estudiantes.
- b) Comunicar una metodología de trabajo, lo que implica que es hábil para organizar la participación del grupo y permitir la mutua interacción.
- c) Comunicar su personalidad, lo que supone que el profesor establece una relación cordial en la clase, responde en forma personal a cada estudiante y manifiesta entusiasmo contagioso que despierta el interés del alumno y estimula la reacción de éste.

Entonces, el perfil docente se considera como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer el profesor que labore frente a grupo. Este perfil conlleva a que el profesor cumpla con la función que le corresponde.

2.8 Función de la evaluación docente

El término función, tal como se usa, implica una actividad relacionada con el cumplimiento del propósito para el cual esta entidad existe o ha sido diseñada.

Según Chadwick (1992), función es un término relativamente amplio que se refiere a partes o unidades construidas o diseñadas con un propósito definido, o para desempeñar cierto tipo de trabajo. Considerando emplearla en un sentido más limitado como es la función de evaluar al docente.

El objeto de evaluación de la docencia debería comprenderse como función, como proceso educativo y como objeto de estudio. Creemos que, considerando estas dimensiones, se supera la noción de evaluación concebida sólo como la acción encaminada a medir la eficiencia y los resultados de las tareas propias de la enseñanza.

La docencia como objeto de estudio se orienta a la posibilidad de investigar sus características, potencialidades y resultados. Permite, además, la búsqueda de alternativas e innovaciones en la enseñanza, a la vez que facilita el establecer vínculos entre docente e investigación.

En síntesis, la función de la evaluación docente se va encargar de cumplir con las actividades que tengan que realizar con la responsabilidad y dedicación que se requiere, ya que si no se cumple con lo que corresponde hacer en el proceso, difícilmente se puede hablar de una mejora en la educación.

Para que la función de evaluación cumpla con los propósitos, es necesario que se tome en cuenta a los agentes de evaluación que se encargarán de aportar información, con la cual se plantearán las alternativas encaminadas a la mejora docente.

2.9 Agentes de evaluación

Para evaluar la labor docente en lo que se refiere a la enseñanza, deben tomarse en cuenta varios factores, es decir, lo importante es que la docencia mejore. Sin embargo, en grandes universidades nacionales y extranjeras la docencia se evalúa como un mero trámite o no se evalúa.

Existen diversos medios que evalúan la función docente, así como diferentes formas de evaluarlos, por tanto, dependiendo de quienes y cómo evalúen, será el uso que se les dé.

Según Debesse (1980), algunos de los agentes que evalúan la función docente son los siguientes:

2.9.1 Inspectores

Este agente de evaluación, es impulso de una reflexión e investigación en común apoyada en una serie de instrumentos de observación y medida. Muchos autores coinciden en mencionar las incoherencias y los límites en cuanto a validez de numerosas evaluaciones hechas por la inspección.

“Los efectos de halo, la falta de definiciones operativas, la carencia de un muestreo riguroso de los comportamientos del enseñante, el efecto que la presencia de un inspector ejerce sobre el profesor son otras tantas limitaciones que inducen a dudar sobre las escalas de evaluación manejadas por los inspectores” (McNeil y Popham; 1973:232).

No obstante, se imponen tres observaciones:

- a) Una experiencia educativa que suele ser larga, unida a lo que aprenden al observar la función de los profesores, permitiendo detectar las deficiencias y limitaciones.
- b) Sería injusto decirles a los inspectores el que no utilicen métodos objetivos cuando, éstos están apenas en sus inicios.
- c) Para toda buena evaluación necesita de tiempo y personal considerable para llevar a cabo una evaluación precisa y eficaz.

2.9.2 Colegas

Esta evaluación se lleva a cabo por medio de visitas periódicas al salón de clase (dos o tres veces al semestre) por el director de departamento y un grupo de profesores, quienes se encargan de ofrecer el informe evaluativo a su debido tiempo.

La fidelidad de las evaluaciones realizadas por distintos profesores sobre el contenido de una misma clase no es muy elevada. La razón fundamental está en la dificultad para ponerse de acuerdo en los criterios, y la validez de los juicios emitidos es bastante dudosa.

En el fondo sólo la concordancia en los juicios parece poder ofrecer un índice inmediato de la validez del contenido.

2.9.3 Alumnos

Este tipo de evaluación es cada vez más frecuente, ya sea por medio de comentarios de los mismos alumnos o por un instrumento de evaluación que califica al docente.

Cada vez se observa claramente que los alumnos evalúan bien la capacidad didáctica de un profesor y la calidad de la relación que establece con la clase, aunque también se han presentado algunas desventajas, ya que el alumno se puede ver influenciado por factores como: resultados escolares, la relación entre profesor–alumno etc., entre otras.

Sin embargo, la evaluación por parte de los alumnos resulta más útil y funcional para determinar el desempeño docente.

2.9.4 Autoevaluación

El profesor al evaluarse a sí mismo, lleva a concientizarse y a la reflexión sobre la importancia de la función que desempeña. Nadie mejor que él sabe la dedicación, entusiasmo, compromiso, preocupación e interés por transmitir de la mejor manera posible sus conocimientos a los alumnos.

Sin embargo, algunas veces se puede considerar subjetiva ya que la unión de los resultados logrados por los alumnos, se convierten en el criterio de apreciación.

Con el fin de obtener una evaluación más confiable, puede hacerse uso de distintos tipos de evaluación docente, para lograr obtener mayores puntos de relación y comprobación de la misma.

Estos agentes de evaluación brindan información muy importante de acuerdo a lo que se quiere evaluar, la cual se contrasta para saber donde se encuentra la problemática y tomar las decisiones pertinentes para llegar a la resolución de dicho problema, es por ello que es muy importante la participación de cada uno de estos agentes para determinar el logro del objetivo al cual se quiere llegar.

2.10 Criterios de evaluación

Para efectos de poner en marcha cualquier proceso de evaluación, se requiere indefectiblemente del establecimiento de criterios de evaluación, en función de los cuales se emiten los juicios de valor que supone toda evaluación. Por criterio se puede entender todo principio valorativo que regule la definición de los atributos del objeto a evaluar.

La especificación de los criterios es de importancia fundamental para la comprensión de las valoraciones obtenidas en los procesos de evaluación.

Algunos autores plantean diversos criterios, como el que propone Lafourcade, de “eficiencia docente”, el cual se refiere a la “calidad y adecuación de los esfuerzos realizados por los docentes en la consecución de todas aquellas metas que se hallan en el ámbito de su competencia directa” (Lafourcade; 1974:241).

De la misma manera, Nèrici (1989) propone una serie de criterios referentes a actitudes personales del docente, los cuales se deben evaluar:

a) Capacidad de adaptación

Facultad para establecer contacto con el alumno y su ambiente a fin de que, partiendo del mismo, adecue su proceso de enseñanza. Lo anterior sería una actitud distante, ignorante de la realidad del alumno.

b) Equilibrio emotivo

Estabilidad en el educador, a fin de generar confianza en el alumno en torno a la materia y las relaciones humanas.

c) Capacidad intuitiva

Talento para identificar las necesidades e inquietudes de los alumnos, individualmente y en grupo, para lograr la mayor eficacia posible en el proceso educativo.

d) Capacidad de conducción

Actitud de liderazgo del profesor para orientar a los alumnos en su formación.

e) Interés científico

Capacidad inquisitiva y actitud crítica para orientar a los alumnos en la búsqueda del conocimiento.

El contexto social que enmarca a las instituciones de educación superior y las condiciones en que éstas realizan sus funciones sustantivas, en particular la docencia, asignan a la evaluación de los profesores una importancia especial.

Es importante destacar que los objetos de evaluación y los criterios para realizarla están enfocados hacia el desarrollo del personal docente para lograr el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.10.1 Aspectos evaluables

Llarena (1991) menciona algunos aspectos genéricos comunes que se observan en relación con la evaluación del personal docente están referidos a la preparación de los docentes, el impacto que logran éstos en los alumnos y el propio trabajo realizado en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos aspectos, constituyen categorías generales respecto de las cuales se puede hacer un desglose cada vez mayor:

a) Preparación de los docentes

Incluye básicamente tres dimensiones importantes: La formación disciplinaria, se relaciona con los estudios profesionales y de actualización que realiza el profesor respecto a su área de formación (carrera). La formación profesional está referida al desempeño de actividades diferentes a la docencia, vinculadas con su área de formación. Y por último la formación pedagógica se refiere al dominio, por parte del profesor, métodos y técnicas de enseñanza y todas aquellas acciones que vinculan al profesor con los alumnos en su proceso de formación.

d) Impacto de la labor docente en los alumnos

Comprende, por una parte, lo relativo a la información que sobre la materia obtienen los alumnos como producto del trabajo docente, y por otra, la formación de hábitos, actitudes y habilidades incluidas en el currículo.

e) Trabajo del docente en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje

Este aspecto incluye tanto las actividades que lleva a cabo el docente dentro del salón de clases como todas aquellas que efectivamente desarrolla el profesor para la preparación y evaluación de su labor, el apoyo y asesoría “extraclase” a los alumnos, la recuperación de su práctica docente y profesional, la vinculación con

otros profesores para el desarrollo de trabajos colegiados que enriquezcan las actividades educativas.

Es importante precisar lo que se debe evaluar al docente, y es por ello importante haber señalado estos criterios y aspectos que son indispensables para la evaluación de la docencia.

Por consiguiente, como ya se ha mencionado, todo proceso evaluativo requiere de elementos que con determinado seguimiento y con un para qué conlleven a determinada finalidad y al éxito de este, es por ello que se considera importante conocer el proceso de la evaluación docente.

2.11 Proceso de evaluación docente

Los procesos son elementos de acción o la modificación a lo largo del tiempo en los aspectos informativos y energéticos de un sistema. Cuando se habla de éste es importante considerar la manera lógica en que todo lo que ingresa en el sistema se transforma en sus resultados o productos.

En un proceso de evaluación, es muy importante no perderse en cuestiones tecnológicas desligadas de los fines de la acción o proceso evaluador. La finalidad de un proceso evaluativo es proporcionar una imagen lo más real y completa posible de la realidad evaluada.

Es necesario establecer una metodología clara para la recolección, organización y análisis de la información dentro de un proceso de evaluación, no queriendo con esto el dejar delimitado de forma universal un determinado modelo a seguir en dicho proceso.

Según Chadwick (1992), la metodología sigue un proceso similar al de otras actividades cuyas acciones básicas incluyen:

- a) El establecimiento de objetivos o propósitos de la evaluación – qué se hará con los resultados;
- b) La especificación de las variables que se utilizarán en la evaluación – qué reflejará la evaluación:
- c) La especificación de los métodos para reunir la información – cómo se recolectarán los datos;
- d) El establecimiento de la manera óptima de analizar los datos – cómo se transformarán en resultados útiles -, y
- e) La preparación de la forma de presentar la información, esto es, cómo se transmitirá a quienes toman las decisiones.

Primeramente, hay que decir que evaluar docentes universitarios significa antes que nada, saber de quiénes se está hablando, esto, es, reconocer que generalmente opera un perfil ideal, al que de manera casi automática, los responsables de docentes y los evaluadores hacen referencia, así como otros elementos que se deben emplear en la evaluación.

Por consiguiente, se revisarán los elementos que se convertirán en los ejes del proceso evaluativo:

2.11.1 Selección de técnicas

Con el propósito de mejorar las tareas educativas se presentan algunas de las técnicas que se llevan a cabo en la investigación de evaluación educativa:

- Entrevista: Es la conversación entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). La entrevista debe ser un diálogo y dejar que influya el punto de vista único y profundo del entrevistado. En la evaluación docente, esta técnica es muy importante, ya que aporta datos fundamentales para la investigación, brindando información de la opinión personal del entrevistado.
- Cuestionario: Conjunto de preguntas formuladas teniendo en cuenta el efecto que tendrá la investigación. La construcción de éste presupone seguir una metodología sustentada en: el cuerpo de la teoría el marco conceptual en que se apoya el estudio, las hipótesis que se pretenden probar y los objetivos de la investigación. Esta otra técnica es fundamental, en la evaluación docente, ya que con esta se puede llegar a conocer la opinión que los profesores tienen de sí mismos y de la evaluación, y la perspectiva del alumno para obtener lo que saben y proponen a la evaluación docente y a sus profesores.
- La observación: “Es la técnica de recolección de datos que tiene como propósitos explorar y describir ambientes. La cual implica adentrarnos en profundidad a situaciones sociales y mantener un rol activo, así como una reflexión permanente, y estar al pendiente de los detalles de los sucesos, los eventos y las interacciones” (Hernández; 2003:458). Esta última técnica, conlleva a conocer la realidad en la que se esta presentando el problema específico dando a conocer los beneficios y limitantes de la evaluación docente.

El propósito de estas técnicas es obtener los datos que se necesitan para la investigación, determinando la eficacia del proceso de evaluación docente y dar una interpretación más objetiva a la investigación.

2.11.2 Diseño de instrumento

Crear instrumentos de evaluación para evaluar resultados, debe ser diseñado de acuerdo a las características que desean ser evaluadas. El instrumento, podría ser utilizado ya sea desde una evaluación interna o externa y ofrecería una buena perspectiva de cómo marcha la docencia de un centro educativo concreto, esto es, qué es lo que tiene, qué le falta y en definitiva, cómo puede mejorar.

Es recomendable olvidarse de las frases del tipo “este profesor es bueno”, “este profesor es malo”, etc., y suscribirse a términos tales como; el profesor ofrece o no un nivel formativo deseable” o “quizá con un cambio en la metodología didáctica el profesor pueda mejorar”.

2.11.3 Aplicación

La aplicación o momentos de la evaluación varían dependiendo de la institución en el cual se maneje el proceso evaluativo.

El desarrollo de una cultura de evaluación continua fomentará una atención creciente hacia los resultados de toda acción educativa en términos de pertinencia y eficacia. Conlleva a la determinación de que la evaluación debe ser continua (dos o tres veces por semestre). El propósito es medir los resultados evaluados y mejorar tanto al profesor, como el proceso de enseñanza- aprendizaje.

2.11.4 Sistematización

La aplicación sistemática de la metodología de la investigación, estima la conceptualización, diseño, ejecución y utilidad de la evaluación.

Esto es, a través de este proceso podemos:

1. Realizar un diagnóstico, para así conocer la naturaleza y extensión del problema.
2. Modificar y/o crear programas para satisfacer necesidades.
3. Vigilar el cumplimiento de las acciones especificadas.
4. Apreciar tanto el logro de los objetivos como el que se éste impactando a la población meta.
5. Realimentar al sistema en lo específico y en lo general.

La sistematización es con la finalidad de llevar un seguimiento del proceso de evaluación para que no haya un descontrol de los objetivos, y de la continuidad que se le debe dar al cumplimiento de la investigación para llegar a la resolución y a la eficacia de éste

2.11.5 Información

Los resultados de la evaluación se entregan directamente, por medio de informes escritos, a la persona o personas que toman las decisiones (directivos, persona encargada de la evaluación, profesores y alumnos).

El propósito básico de la evaluación es el suministro de información útil para la toma de decisiones en el ambiente educacional. El paso de presentación de la información de resultados es parte del proceso de mejoramiento general.

Esta actividad es tomar las medidas adecuadas para llevar a cabo los resultados de la evaluación o para tomar las decisiones que los resultados han indicado.

2.11.6 Evaluación del proceso

En vista del aumento de las inversiones hechas en los sistemas de educación y entrenamiento, es cada vez más necesaria alguna forma de intervención responsable o de evaluación.

Es indudable que el desarrollo de un procedimiento específico de evaluación está bastante adelantado desde que los objetivos son especificados, pues lo que se pretende medir debe estar muy claro en determinado proceso. Lo fundamental, es que la evaluación aquí no es el estudiante, sino de la adecuación de las decisiones del profesor.

“El núcleo de toda acción docente se encuentra en la actividad que el profesor realiza en el aula, sin embargo, no se debe olvidar que el profesor realiza otras actividades antes y después de la clase, y que son tan importantes como las que efectúa al enseñar” (De Miguel, citado en Loredó; 2000:69).

Los aspectos más destacados de su función y que deben ser objeto de la evaluación serían:

- El nivel en el desarrollo de las clases.
- El tipo de métodos de enseñanza que utiliza.
- El sistema de evaluación que emplea.
- El clima que logra establecer a través de sus relaciones con los alumnos.

“La evaluación es un proceso que demanda la participación de todos los elementos que integran el sistema educativo, si por algún motivo no sucediera así, el desarrollo del mismo no sería de gran beneficio para la mejora del sistema” (Magaña; 2000:42).

En síntesis, la finalidad de un proceso evaluativo es proporcionar una imagen lo más real y completa posible de la realidad evaluada, además de haber cumplido con los objetivos propuestos.

En este capítulo se presentó aquello que involucra la evaluación docente, su definición, característica, criterios, objetivos y el proceso, con la finalidad de reflejar la importancia que tiene el llevar a cabo este proceso de evaluación que además de valorar y hacer un juicio sobre lo evaluado, conlleva a mejorar constantemente la educación.

En el siguiente capítulo, siendo el tema central “el docente” se revisará el concepto del docente, docente universitario, su función, habilidades y las acciones generales, que deben llevar al profesor al logro de la formación del alumno y su labor profesional, en la grande responsabilidad que este trabajo requiere.

CAPÍTULO 3

DOCENCIA UNIVERSITARIA

La evaluación de la tarea docente, de un profesor, de una escuela o de una universidad debe realizarse alrededor de buscar el mejoramiento, obteniendo una ganancia educativa de los alumnos.

En el presente capítulo se revisará principalmente el concepto de la docencia universitaria, mencionando algunas de las funciones y habilidades que debe poseer el docente, con la finalidad de dar a conocer la importancia y responsabilidad de tan grande labor, como es el ejercicio docente.

3.1 El docente

“Una de las motivaciones en la docencia es o deben ser los alumnos que ingresan a la universidad o eventualmente a cada uno de los cursos y no la temática que se enseña. Es la situación de los alumnos desde donde se deben plantear las actividades para la docencia. Si el sentido de la docencia es educar, el cambio en la educación de los alumnos es la prueba de fuego de toda aventura escolar o universitaria” (Rugarcía; 1995: 56).

El docente es una individualidad personal dotada de aptitudes, no siempre las más idóneas para dedicarse al ejercicio de la profesión de educador de los demás, pero sin embargo posee gran interés en ayudar a sus alumnos a lograr las metas educativas.

Para entender un poco más el concepto de docencia, se retomarán definiciones que manejan algunos autores:

Según Glazman (1990), la docencia es una actividad que va más allá de la simple transmisión de conocimientos. Se considera como un acto intencionado, que se rige ideológicamente. Es una actividad profundamente matizada por los componentes ideológicos del docente, del alumno, de la institución que la promueva y del propio campo disciplinario que se estudia. Además de ser compleja, ya que requiere para su práctica una amplia comprensión del fenómeno educativo, y esa práctica debe satisfacer expectativas y necesidades de la comunidad.

En la tarea docente intervienen elementos como el conocimiento de las condiciones de los alumnos, la posición del maestro frente al saber, su noción de participación en el proceso educativo, el respeto a los valores e intereses de los estudiantes, la capacidad de promover procesos analíticos de las condiciones sociales y políticas en campos determinados, de fomentar al aprendizaje para la sugerencia de soluciones, el espíritu crítico.

La docencia rebasa la “transmisión” en un sentido restringido. Es necesario que el maestro domine un campo del conocimiento para que posteriormente reorganice los contenidos y los trabaje en el estudiante. Como su vocación es de servicio, “el docente es un conductor que guía al sujeto por medio de la sabiduría a la transición de un estado menos perfecto a otro de perfección más acabada” (Glazman; 1990:102).

Para Morán (1995), la docencia es un espacio en que maestro y alumnos aprenden formas de construir conocimiento: saber y saber pensar, investigar y enseñar a pensar la realidad. La docencia debe convertirse en un proceso creativo a través del cual los sujetos que enseñan y los que aprenden interactúan con el objeto de conocimiento, develando su propia lógica de construcción.

Según Pérez (1987) entendida la docencia, como proceso educativo, es expresión de una práctica social que se da en momentos y condiciones determinados y diferentes. La docencia conlleva la construcción, la transmisión y la apropiación del conocimiento, y por tanto tiene su manifestación principal en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Las definiciones de los presentes autores, son relevantes y se relacionan entre sí. Cada uno expone desde su punto de vista lo que consideran que es la docencia, sin embargo, en esta investigación se retomará la opinión de Glazman, ya que muestra un concepto más amplio lo cual hace ser más entendible, la definición de la docencia, porque maneja los aspectos importantes que se llevan a cabo como; el acto intencionado de la ideología, las condiciones de conocimiento entre profesor y alumno, el respeto a los valores e intereses de los estudiantes y sobre todo fomentar el aprendizaje para dar sugerencias y soluciones que conlleve a un espíritu crítico.

3.2 El docente universitario

Una universidad no solamente es grande por sus dimensiones sino fundamentalmente por la calidad de su personal académico. La universidad cuenta con un enfoque concreto de lo que es la educación, y el encargado de hacerlo concreto es el maestro.

Según Pérez (1987) menciona, que la docencia universitaria es una práctica educativa mediante la cual se promueve el aprendizaje de un área determinada del conocimiento. Además de que el docente domine el campo disciplinario correspondiente, es necesario que cuente con una formación en el área educativa que le permita construir un marco teórico conceptual y metodológico con el cual organizar su materia, objeto de enseñanza, seleccionar y diseñar materiales didácticos y desarrollar formas de enseñanza y evaluación. Es decir, que le permita

propiciar las condiciones para la reconstrucción del conocimiento por parte de los alumnos.

La docencia universitaria, exige que el profesor cumpla con varios factores muy importantes: conocer su materia; sea capaz de enseñar este conocimiento específico; propiciar un ambiente en el que el alumno integre en sí mismo el conocimiento; complementar con la materia el plan global y la finalidad de la materia; valorar éticamente su profesión.

Según Morán (1995), la docencia universitaria es una práctica social especializada que puede considerarse profesional, en tanto práctica específica que implica un rol determinado y que requiere de una formación académica para su desempeño; es decir, la docencia universitaria puede considerarse una práctica social de carácter profesional, en la perspectiva de la división social del trabajo.

En las definiciones anteriores, se evidencia la importante función que el docente universitario desempeña dentro de la enseñanza, ya que ellos no nada más buscan integrar el conocimiento en el alumno, sino también crecer profesionalmente.

En muchos casos, los intereses profesionales del personal docente coinciden ampliamente con la necesidad de superación académica de la institución y de su propia persona, encontrando en este espacio un ambiente de cultura y libertad para desarrollar sus conocimientos, capacidades y posibilidades intelectuales.

Sin embargo, hay que considerar que el docente universitario tiene como tarea educar, y la mejor manera de prepararse es capacitándose para investigar su propia práctica docente. La docencia tiene objetivos y métodos que requieren una vocación y preparación por parte del académico para el logro de éstos. Es por ello, que el profesor necesita cumplir con algunas funciones básicas que puedan llevar al logro de lo que se propone dentro de su responsabilidad como docente, mismas que se darán a conocer más adelante.

3.3 Funciones del docente

La responsabilidad de la docencia, tiende a aumentar debido a que la sociedad se va haciendo más compleja y que la desatención de la familia al educar a sus hijos es más grande.

Según Nèrici (1984), son cinco las funciones básicas del profesor, las cuales son: técnica, didáctica, orientadora, no directiva y facilitadora.

- Función Técnica. En esta función, el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia. La preparación se refiere específicamente a su materia, así como a las otras disciplinas afines a su disciplina. Cuanto más amplio es el conocimiento de su materia, es mayor relacionarla con otras afines a ellas, al mismo tiempo que facilita el logro de una enseñanza integrada. La cultura general dentro de esta función es muy importante, porque va facilitar resolver las preguntas que se presenten en los alumnos dentro de la curiosidad o preocupación dentro de la disciplina de especialización del profesor. De lo antedicho se desprende la necesidad de actualización del profesor ante lo que concierne a los hechos y acontecimientos que se van presentando en cada época.

- Función didáctica. El profesor debe de poseer una formación docente adecuada para poder orientar el aprendizaje a sus alumnos de la mejor manera, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa del profesor como de los alumnos integrando conocimientos, habilidades, actitudes e ideales. En sí esta función consiste en orientar la enseñanza de tal modo que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la investigación.

- Función orientadora. La importancia de esta función se encuentra en la vida profesional del docente, porque forma parte esencial como orientador de sus alumnos. Esto implica la preocupación del profesor por conocer al alumno, tratar de comprenderlo y ayudarlo a encontrar salida a las problemáticas que se le presenten. El fin esencial de esta función, es establecer la unión que existe entre profesor-alumno, para que se realice una adecuada orientación de acuerdo a sus limitaciones y virtudes y se puedan conocer mejor.

- Función no directiva. El profesor no impone directivas ni dicta normas de conducta, sino que estimula a los educandos a buscar por si mismos las formas de estudio y de comportamiento que juzguen más acertadas, llevándolos, a una crítica y a una justificación en cuanto a los objetivos y procedimientos adoptados, para que no sean frutos del capricho, sino resultados de la investigación y reflexión. Esta función es más que nada un procedimiento responsable tanto de parte del profesor como del alumno, con el fin de llevar al alumno a que tenga una participación personal que lo haga ser objetivo, responsable llevándolo a madurar y tomar conciencia respecto al camino a seguir en su vida.

- Función facilitadora. En la función facilitadora, el profesor se va encargar de crear y facilitar condiciones para que el alumno logre obtener los conocimientos con su propio esfuerzo y voluntad. Aquí el profesor viene siendo como una guía que se va encargar de orientar a los educandos a seguir el camino que facilite el logro de los objetivos deseados, en situaciones difíciles que se le presenten, ya que el profesor es la persona que cuenta con la experiencia suficiente para sugerir las acciones a seguir.

Todas estas funciones forman gran parte de lo que es, el ejercicio de la docencia, por lo cual es muy importante ejecutarlas de tal manera que se logre la enseñanza que se quiere integrar en el alumno.

Las funciones de la docencia, se llegan a cumplir más fácilmente y con mayor eficiencia si los profesores toman algún curso de formación docente, donde adquieran una capacitación específica y experiencia que se hace recomendable para permitir un mejor aprovechamiento.

3.4 Habilidades docentes

La universidad y la vida, como escuelas forjan una personalidad y carácter. Sin embargo, éstas últimas no pueden moldearse sin el reconocimiento que merecen las habilidades, valores por los cuales se juzga a una persona.

“Digamos que las cualidades o habilidades relacionadas con ambas escuelas (universidad y vida) se fundamentan en el uso que se hace con los hemisferios cerebrales. El profesor universitario deberá pensar con el hemisferio izquierdo y dirigir a sus grupos con el hemisferio de la derecha para hacer más efectivo el uso de sus habilidades” (Velázquez; 1985:26).

De acuerdo con Velázquez (1985), se mencionan tres habilidades que conforman la dimensión del profesor.

3.4.1 La habilidad técnica

Esta habilidad implica el entendimiento y aprovechamiento de un tipo específico de actividad y en particular la que se refiere a técnicas, proceso, procedimientos y métodos. La habilidad técnica comprende conocimientos especializados, capacidad analítica dentro de su especialidad y una grande facilidad para el uso de herramientas y técnicas en la disciplina específica.

Es relativamente fácil visualizar la habilidad técnica del profesionalista de cualquier área, en la labor docente, ya que cuando desempeña su función específica de alguna disciplina, esta habilidad es muy lógica. El profesor no sólo necesita saber todo lo teórico sino también lo que concierne al ambiente social, para poder relacionar la teoría y la práctica, y poder evaluar preguntas y respuestas.

3.4.2 La habilidad humanística (sensibilidad)

La sensibilidad es la capacidad del profesor para funcionar de manera efectiva como miembro de la comunidad universitaria y de lograr cooperación del grupo de alumnos que dirija. La habilidad humanística se relaciona con el funcionamiento de las relaciones con la gente.

Esta habilidad se demuestra cuando el profesor percibe y reconoce las características y percepciones de sus superiores, colegas, alumnos y en la manera en que se comporte consiguientemente.

Es claro entender, que cada profesor tiene sus propios sentimientos, creencias, percepciones y puntos de vista que lo hacen diferente de los demás, por eso es importante que el profesor tenga la humildad de aceptar y entender lo que otros profesores con sus palabras y conductas le quieren decir, para evitar afectar las comunicaciones personales.

El profesor debe ser muy hábil para comunicar a otros, lo que él quiere decir con su conducta. En la habilidad humanística influye mucho la motivación por el hecho de que el profesor debe saber motivar, orientar y dirigir a sus alumnos, siendo aquí donde se encuentra el liderazgo del profesor.

Es muy común escuchar las frases que dicen los alumnos, acerca de los profesores que les imparten alguna disciplina, “si es bueno” o “malo”, “si sabe” o “no sabe”, etc. Los profesores universitarios no son perfectos, más sin embargo, si desean aumentar la capacidad de diálogo con los alumnos, deben acrecentar la habilidad humanística y su sensibilidad.

Relacionarse con los alumnos es acogerlos, escucharlos, intercambiar ideas, confiar en ellos, ser siempre constructivo, nunca destructivo.

Para que la habilidad humanística, se pueda dar de una mejor manera se debe saber, que el profesor esta sujeto a tener en los salones de clase, cuatro combinaciones de individuos, como las siguientes:

1. Individuos que no están dispuestos, ni son capaces para asumir responsabilidades en sus estudios.
2. Individuos que están dispuestos a asumir responsabilidades, pero que no son capaces.
3. Individuos que no están dispuestos a asumir responsabilidades y son capaces.
4. Individuos que están dispuestos y son capaces.

Además, es necesario saber que el profesor como persona está sujeto a cuatro niveles de cambio:

1. Cambio de conocimiento.
2. Cambio de actitud.
3. Cambio de comportamiento individual.
4. Cambio de comportamiento de grupo (rendimiento de grupo).

Tanto las combinaciones de individuos, entre los alumnos, como los nivel de cambio del profesor, deben entenderse de tal manera que se comprendan y el profesor pueda incidir, en forma permanente y positiva para vencer los obstáculos que se presenten en cualquiera de estas cuatro combinaciones y niveles.

3.4.3 La habilidad conceptual

Esta habilidad implica la capacidad de ver la universidad, las carreras, las materias como un todo. Comprender el reconocimiento de cómo las cosas que se relacionan dependen unas de las otras. Es importante saber, que los profesores no deben ignorar la interrelación o interdependencia de las materias que conforman su disciplina.

Si el profesor, al impartir una determinada materia, no tiene la capacidad para ver u observar las interrelaciones de la disciplina que imparte, o con otras disciplinas, su habilidad conceptual estará comprometida con las otras habilidades mencionadas: la técnica y la humanística.

La habilidad conceptual del profesor universitario, representa, las percepciones que el profesor debe tener al respecto del sistema para el cual trabaja y la opinión que se haya formado de él en términos de autonomía, estructura, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, reconocimiento e interrelaciones causales, tanto internas como externas.

El conocimiento y uso de la habilidad conceptual conlleva a esta frase; “Creo que es imposible conocer las partes sin conocer el todo, como conocer el todo, son conocer específicamente las partes” (Velázquez; 1985:34).

Estas habilidades mencionadas, Nèrici (1984) las entiende como funciones ya que considera que es una actividad que debe desarrollar el docente en el desempeño de su trabajo para cumplir con los propósitos que han sido diseñados, es por ello que hace mención a cinco funciones ya retomadas anteriormente, que considera primordiales para la actividad ejercida por el profesor. Y por otro lado, Velázquez menciona tres habilidades que tienen mucho en común con las funciones, sin embargo, este autor las considera habilidades las comprende como capacidades, que de manera particular debe poseer el profesor en su práctica docente.

Tomando en cuenta estas habilidades y funciones que se revisaron anteriormente, se debe pensar que hay acciones con las que obligatoriamente debe cumplir un docente, algunas de ellas se mencionarán más adelante, ya que la labor que el profesor desempeña es muy importante y por lo mismo posee una serie de acciones que hace que lleve al educando a mejorar en algunos aspectos de su vida.

3.5 Acción general del docente

Se ha venido señalando la grande responsabilidad que el trabajo de la docencia tiene, ya que se encarga de llevar a cabo una educación que mejore al educando en varios aspectos.

Según Nèrici (1984), es deber del docente de cualquier nivel de enseñanza, además de las peculiaridades de acción de cada uno de ellos, llevar al educando a:

1. Adquirir buenos hábitos de vida mental, física y social.
2. Estructurar una escala de valores, con el fin de que pueda dar un sentido positivo a su vida.

3. Realizar sus potencialidades por medio de actividades apropiadas, que deben facilitarse a todos, para que aquéllas puedan revelarse.
4. Tomar conciencia de sí mismo, de sus potencialidades y de sus aspiraciones.
5. Participar decididamente en su propia realización.
6. Aprender hacer sentir la realidad en todos sus aspectos y matices y hacer tomar conciencia del sentido espiritual de la vida, estimulando un constante perfeccionamiento social y moral.
7. Reflexionar, enfrentando situaciones problemáticas, con el fin de que aprenda a aprender, a investigar, dado que, cada día más, vivir es investigar.
8. Ocuparse de su vida, en el sentido de asumir una actitud responsable, ante sí mismo y ante sus semejantes.
9. Querer mejorar la realidad, en sentido de evolución, y no de revolución, que trae en sí los gérmenes de la destrucción.
10. Sensibilizarse en cuanto a la necesidad de respetar al prójimo, en un sentido de reciprocidad (respetar y ser respetado)
11. Querer, constantemente, perfeccionarse en todos los sectores de la vida.
12. Creer en sí mismo y en sus semejantes. Es necesario que se tenga confianza en sí mismo y en sus semejantes para poder afrontar las situaciones problemáticas, lograr una vida social cada vez más humana, más perfecta y más feliz, ya que es la fórmula de todo progreso personal y social.

Las acciones mencionadas deben ser visibles en cada profesor, porque es su deber cumplirlas para el mejoramiento del educando. Es impresionante darse cuenta del alejamiento que se encuentra entre profesor y alumno, lo cual no debe de suceder. Por ello estas acciones conllevan a que el docente se adentre más, aún, con el deber de acción hacia el educando y dejar de lado la situación de superior a inferior.

El educando necesita hablar al profesor, con libertad y franqueza, sobre las aspiraciones, dudas y dificultades que vaya encontrando en los estudios, y quien mejor que el docente cumpliendo con estas acciones, propicie la confianza con el alumno y promueva una situación agradable evitando resentimientos futuros.

Es por ello, que se considera conveniente mencionar algunos de los tipos de profesores que existen en las instituciones educativas y que de una forma u otra hacen que se promueva la situación agradable o desagradable con el alumno.

3.6 Tipos de docentes

Se han hecho varias clasificaciones acerca del profesor. Pero de entre todas, existe una clasificación estructurada en cuatro tipos de profesor, que se encuentra comúnmente en las escuelas.

Estos tipos de profesores son normales, lo que sucede es que son llevados al ejercicio de la docencia por diversas causas y es por ello que tratan de distintas maneras a los alumnos.

Según Nèrici (1984), estos tipos de profesor son: el inspector, el erudito, el investigador y el educador, los cuales se revisarán a continuación.

3.6.1 Instructor

Es el tipo de profesor que se limita a transmitir los conocimientos que se encuentran en los programas. Realiza exactamente lo que se le pide en los programas, en relación con los contenidos, no le importa si el educando necesita saber otra cosa o si tiene las posibilidades de hacer las cosas o no. El profesor juzga varias situaciones del educando y este debe estudiar lo que el profesor dé o indique en la clase.

Este tipo de profesor no indaga sobre algunos otros temas de interés, para él los contenidos que contiene el programa están bien. Si el alumno aprende, y cómo aprende, son cuestiones que no le interesan, dado que él sólo debe dar clase.

El profesor instructor, puede organizar de mejor manera la clase y la materia que impartirá, pero es muy difícil que las personas que la reciben la aprovechen, ya que no tiene ninguna preocupación por el educando, en cuanto a motivación, dificultad del aprendizaje, problemas del alumno, etc. Lo que le interesa es dar el tema que debe ofrecer y cumplir con su clase.

El alumno no existe como ser humano, con sus preocupaciones, desajustes y dificultades, sino tan sólo como un autómatas que tiene que copiar, recordar y repetir; que debe saber todo lo que le fue enseñado.

3.6.2 Erudito

Este tipo de profesor es el que a través de su clase y de la materia que imparte, le permite exhibir todos sus conocimientos y su saber. Difícilmente ve al alumno, como la persona que está aprendiendo y que necesita que la clase tenga algunas condiciones especiales que lo lleven realmente al asimilar lo que imparte el profesor.

Estos profesores están tan convencidos de sus altos conocimientos que no les interesa tratar de ver al alumno como lo hacen sus compañeros colegas, dándoles la importancia que se requiere. El profesor como siente que lo sabe todo, hace que los alumnos tengan temor al preguntar alguna duda. También es común encontrar que el propósito de la clase no se logre, porque los alumnos no saben cuando comenzó y cuando va a terminar, ya que el profesor trata varias clases sobre el mismo asunto.

Una actitud común en el profesor erudito, es que quiera impartir su saber de otra especialidad de la cual no se trata la disciplina que imparte, y esto lleva a ocasionar un desajuste en el alumno, ya que tienen que hacer lo que diga el profesor, así, se este desviando del tema. Claro esta que el profesor debe relacionar varias cuestiones dentro de su clase, pero no darles a los alumnos algo que para nada se relaciona.

Este profesor se puede revelar realmente actualizado en la materia que enseñan, sin embargo, no trata cuestiones discutidas que le pueden interesar al alumno, no se preocupa por fortalecer, simultáneamente, los elementos básicos y orgánicos de la disciplina que enseña.

3.6.3 Investigador

Es el profesor que olvida la preparación que tienen que recibir los alumnos, y pretende con ellos continuar sus estudios a través de las clases que imparte. Estas le permiten fijar los últimos estudios y le sirven de pretexto para el lanzamiento de las últimas conquistas en la disciplina que enseña.

La materia carece de organicidad, y a los alumnos les faltan los elementos simples e indispensables para poder darle sentido científico. Las clases en lugar de ser formativas pasan a ser sustituidas por cuestionamientos y controversias sin base.

Este tipo de profesor presta poca atención a la sedimentación de los conocimientos básicos en el espíritu del alumno, prefiriendo, por el contrario, las cuestiones discutidas, las últimas novedades que ni siquiera puede entender él mismo.

El profesor está tan ocupado con sus investigaciones, que cuando lo invitan a enseñar lo que sabe, puede decir que no tiene tiempo para perder en explicaciones repetidas.

3.6.4 Educador

Este tipo de profesor consigue relacionar las tres actitudes antes revisadas, teniendo presente la realidad humana de sus alumnos y sus posibilidades para integrarlos en la sociedad.

Procura, comprender, ayudar, y orientar al educando en su realidad e intenta llevarlo a realizarse de la manera menos conflictiva posible, dejando de lado la reprimenda y presión conflictiva entre profesor y alumno.

Educador es el que estimula y orienta, prepara para la investigación, despierta curiosidad, desenvuelve el espíritu crítico, invita a la superación y muestra los valores de la cultura.

El esfuerzo inicial de adaptación debe partir del profesor, que está en mejores condiciones para hacerlo, y nunca del alumno. No olvidar que el lema general es: descender hasta el alumno para llevarlo a la altura que sea capaz de alcanzar, y no a aquella que nosotros queremos que alcance.

El profesor, para ser educador, debe preocuparse constantemente por la pedagogía en general y la didáctica en particular, ya que le va facilitar el proceso de enseñanza con el fin de que su clase sea mejor, brindándole técnicas que le ofrezca mejores resultados y se ajusten con mayor realidad a su materia y alumnos.

El educador debe procurar obtener lo máximo de sus alumnos, pero de manera espontánea, grata, motivada y adecuada. Debe, asimismo, convencerse de que tiene una responsabilidad muy grande con los alumnos, y que estos necesitan dedicación, atención, respeto, amor y sobre todo, orientación, para realizarse plenamente.

Para orientar es preciso, conocer la realidad de los alumnos y tener conciencia de los objetivos que deben ser alcanzados.

La importancia de conocer lo que es el docente, sus habilidades, cualidades, acciones, funciones y la clasificación de profesores, conlleva a conocer la grande misión que el docente tiene dentro de la educación. Es por ello que la docencia implica responsabilidad, esfuerzo propio y vivir con ejemplaridad.

No es, pues, el profesor, un ser ideal sino real, con necesidades, aspiraciones y problemas. De este modo la conducta digna del profesor constituye su más positiva recomendación y fuente de prestigio y autoridad.

El docente no tiene otra posibilidad que someterse a la exigencia de esta responsabilidad. Si logra o no, es cosa que no siempre está en su mano. La ética profesional no espera que el profesor sea perfecto, pero sí le exige que no olvide a qué se ha comprometido.

Sin embargo, en la docencia frecuentemente se presentan serias limitaciones, que se reflejan como problemas a resolver del quehacer docente. En el siguiente apartado se hará mención de una serie de limitaciones que se presentan tanto en la labor docente y una evaluación de la misma.

3.7 Limitaciones docentes

Existen algunos factores que en ocasiones pueden presentarse como limitaciones de la docencia. Estos factores cuando se manifiestan provocan que los propósitos docentes no se cumplan en su totalidad.

A continuación se mencionan algunas de las limitantes docentes:

- La falta de formación docente: es uno de los problemas más grandes a los cuales se enfrentan las instituciones de educación superior, ya que una gran parte de sus profesores no están capacitados en cuanto a la metodología adecuada para el proceso enseñanza-aprendizaje. Esto conlleva a plantear una serie de retos que impliquen buscar soluciones y que “el profesor tome conciencia reflexionando sobre su actuación en el aula y logre mejorar su docencia” (Rueda y Díaz; 2000:148).
- Reacción contraria del profesor: según Gómez (1976) una dificultad mayor en un sistema permanente de evaluación docente es la actitud negativa de algunos profesores a este proceso. En cualquier situación de cambio existe siempre una resistencia o bien una franca oposición. Muchas veces esta limitante provoca en los docentes ansiedad, rechazo, indiferencia y en ocasiones cierto temor de no ser reconocidos como buen profesor por parte de directivos o alumnos.
- Concepto de eficacia docente: Santoyo (1988) dice, el profesor no conoce en su totalidad que significa ser un maestro eficaz; es decir, el profesor poco sabe de todo ese conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que debe de poseer para ser designado como un profesor eficiente. Es por ello que se presentan resultados desfavorables en algunas de sus áreas de desempeño.

- Carencia de recursos didácticos para enseñar: muchas escuelas de educación superior no cuentan con los suficientes recursos didácticos disponibles, a través de los cuales el maestro pueda apoyarse para poder transmitir los conocimientos a sus alumnos de una manera más eficaz. Esto provoca una limitante en el proceso de enseñanza-aprendizaje la cual conlleva a que las clases sean probablemente poco interesantes y tediosas para el alumno.

Según Pérez (1987), menciona unas de las tendencias sostenidas por profesores que muchas veces llegan hacer limitantes en el quehacer docente.

Para bien enseñar en la universidad, sólo basta con conocer y dominar la disciplina, objeto de su enseñanza; que sólo había de tener una gran experiencia en el campo profesional para poder convertirse en buen profesor o bien que sólo es suficiente con haber sido buen alumno para ser buen profesor o que, básicamente, con el manejo de una serie de técnicas, métodos y recursos didácticos se puede enseñar bien.

La revisión de estas limitantes, de lo que se hace, se piensa y se dice, es una forma de ayuda que permite en primer lugar reconocer los constitutivos de la práctica docente para después romper con todo aquello que el profesor ha construido en su quehacer docente.

Es importante hacer mención a una frase que dice ¡Nadie cambia lo que no conoce! Siendo esta una gran verdad, en realidad si alguien no le muestra sus limitaciones difícilmente conocerá lo que tiene que mejorar.

“Para mover hay que re-mover, lo cual significa que antes de iniciarse un cambio es preciso preparar el terreno, desarrollar la conciencia, crear inquietudes, generar situaciones que rompan la rutina. Este proceso de reconocimiento para llegar a caracterizar la práctica es difícil, implica confrontaciones, pero resulta muy satisfactorio al final” (Càrabes; 2003:47).

En síntesis, las limitaciones se presentan tanto en el profesor como en el quehacer docente, manifestando un problema en el proceso enseñanza-aprendizaje, pero existen formas de buscar solución a estas, por tanto es conveniente que en un primer momento el docente se muestre en disposición de reconocer sus limitaciones y resolverlas para la mejora que se necesita en la educación.

En este capítulo se presentó, aquello que hace referencia al docente, principalmente al docente universitario, ya que forma parte fundamental en el proceso de evaluación. Para ello, hay que tener presente que existen diferentes tipos de profesores los cuales deben cumplir con ciertas funciones, tomando en cuenta que se pueden presentar algunas limitaciones en su acción docente, que impiden el logro de sus propósitos. Esto conlleva a realizar un proceso de evaluación docente donde se obtengan los problemas existentes y se busque solución oportuna.

Con este apartado se finaliza con lo que fue el marco teórico de la investigación, enseguida se abordará el proceso de investigación de campo.

CAPÍTULO 4

VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA DE DERECHO, CICLO ESCOLAR 2004-2005

Dentro de este último capítulo se describe la metodología que se empleó en el desarrollo de la investigación. Además, se presenta un análisis del proceso de evaluación docente que se realiza en la Escuela de Derecho, los resultados que está aportando, las funciones que está cumpliendo, así como la incidencia que está teniendo en la mejora educativa.

4.1 Descripción metodológica

En este apartado se hará mención del procedimiento seguido en la investigación, presentando método, técnicas y muestra.

4.1.1 Tipo de investigación

Por la naturaleza del objeto de estudio, el tema se abordó desde la óptica de la investigación evaluativa. La cual “tiene como función la evaluación de programas. El investigador suele estar contratado para evaluar un programa de cambio, con el fin de mejorarlo o suprimirlo” (Bisquerra; 1989: 142).

Para Cabrera (citado en Bisquerra; 1989:142) es un “proceso sistemático de recogida y análisis de información como soporte para tomar decisiones sobre programas educativos”. Es, por tanto, una investigación orientada a decisiones. En general va encaminada a determinar si un determinado programa ha logrado los objetivos esperados.

“Una investigación evaluativa debe considerar criterios que son de gran utilidad como los siguientes: a) utilidad: debe ser informativa y útil para las personas afectadas; b) factibilidad: el diseño debe ser apropiado y con un coste efectivo; c) propiedad: los derechos de las personas afectadas por la evaluación deben estar protegidos; d) precisión: debe proporcionar información válida, fiable y comprensiva” (Bisquerra; 1989:143).

El presente estudio sobre evaluación docente, se pudo realizar desde la perspectiva de la investigación evaluativa, porque lo que se pretendió fue valorar el proceso de evaluación docente para determinar que tan eficaz estaba resultando. Es importante señalar que este tipo de investigación tiene la flexibilidad de utilizar diferentes técnicas, tanto cuantitativas como cualitativas, lo que facilitó este trabajo proporcionando mayor oportunidad de obtener información de distintas fuentes.

4.1.2 Población de estudio

La investigación se realizó en la Escuela de Derecho, durante el periodo escolar 2004-2005. Se consideró al director al cual se le hizo una entrevista, con una guía de seis preguntas referentes al sentido que tiene la evaluación docente en dicha escuela, sus beneficios y limitaciones, así como su intervención en el proceso de evaluación y obstáculos a los que se ha enfrentado como director.

Al encargado del departamento pedagógico y por ende de la evaluación docente, también se le entrevistó dando respuesta a preguntas como al modelo y descripción del proceso de evaluación docente anterior y el reciente, así como los beneficios y limitaciones que se presentan.

A 22 profesores de 44 que conforman la planta docente, se les aplicó una encuesta de cinco preguntas, donde daban respuesta al significado que tiene la evaluación docente para ellos, los aspectos positivos y negativos que les aporta tanto personal como profesionalmente, las acciones que realizan al saber los resultados y las sugerencias que hacen al proceso de evaluación docente.

Por último, la encuesta a los alumnos se realizó considerando a los ocho alumnos de cada grupo que en ese momento contestan el instrumento de evaluación, siendo un total de 88 personas de una matrícula de 406 estudiantes. La encuesta contenía siete preguntas referentes a la evaluación docente, con lo que se pretendió dar a conocer que entendían por evaluación docente, si la consideraban útil, por qué, ventajas y desventajas, cómo la realizan y sugerencias que aportan a la evaluación docente.

El tipo de muestra fue no probabilística, porque la determinación de ésta no se basó en teoría matemática – estadística, sino en el juicio del investigador. El procedimiento de selección de la muestra fue intencionada, es decir, donde las unidades se escogieron de manera arbitraria, y se asignaron las características que el investigador consideró relevantes.

4.1.3 Técnicas e instrumentos

La investigación evaluativa admite técnicas cualitativas y cuantitativas de las cuales algunas de ellas se retomaron en esta investigación y son:

La entrevista abierta: La entrevista es una conversación con un propósito. La entrevista es abierta, profunda, no estructurada, con el fin de recabar, confirmar la información, es decir, para refinar categorías de análisis. Las entrevistas se realizaron a informantes claves como fueron el director y el encargado del departamento pedagógico de la Escuela de Derecho.

El instrumento que se empleó para esta técnica fue la guía de entrevista, con los ejes temáticos de evaluación docente, características del proceso y la valoración que le proporcionan, con el fin de conducir la entrevista y obtener la información que se pretendía, basada en los objetivos y preguntas de investigación (ver anexo, 3 y 4).

La encuesta: Información sobre la opinión de los alumnos y profesores de manera más práctica, es decir, tomando sólo una muestra de la población, y de esta manera junto con las entrevistas al director y el encargado de departamento pedagógico se consideran a todos los agentes involucrados en el proceso de evaluación docente.

El instrumento para esta técnica fueron cuestionarios, aplicados a maestros con cinco preguntas referentes a la evaluación docente y siete preguntas en el cuestionario a los alumnos con preguntas referentes al mismo tema, que se estructuraron basados en las preguntas de investigación y otros elementos que se consideraron necesarios los cuales ayudaran a valorar el proceso de evaluación (ver anexo 1 y 2).

Análisis de Contenido: Esta técnica se empleó con el objetivo de analizar el propio instrumento, así como de los resultados obtenidos de éste, teniendo como parámetro para el análisis, los datos recabados en la investigación teórica.

4.1.4 Proceso de investigación

Un proceso de investigación requiere de una serie de pasos que mencionan el seguimiento que se debe hacer, lo que a continuación se describe.

La investigación se inició realizando un proyecto de investigación, donde se plantea la problemática detectada, conocer si el proceso de evaluación docente es solamente un proceso técnico o bien un proceso que facilita la mejora del ejercicio

docente. Después se continuó con la recogida de información documental (teoría), que proporcionara fundamento y coherencia a toda la investigación.

Al tiempo que se realizaba la investigación teórica, el investigador dio paso a la investigación de campo. Se aplicaron las encuestas a los alumnos y maestros en la semana del seis al diez de diciembre del 2004, lo que a su vez, arrojó datos para complementar el marco teórico. Durante los últimos días de diciembre y primeros de enero, se realizó la categorización de las encuestas, es decir, la inclusión de conceptos, ordenando y reuniendo las ideas y pensamientos en grupos que contengan, una misma idea, y estableciendo unidades de análisis.

Posteriormente a principios del mes de marzo se tuvo la entrevista con el director y con el encargado del departamento pedagógico de la Escuela de Derecho, en donde el tema principal fue la importancia de la evaluación docente y su proceso.

Estas entrevistas no se categorizaron, ya que cada una se analizó de manera independiente y sirvieron para triangular la información.

Para el cuarto capítulo donde se exponen los resultados de la investigación, el investigador realizó un análisis donde confrontó la teoría con la categorización de las encuestas y entrevistas, para facilitar el análisis e interpretación de las mismas; estas técnicas cualitativa y cuantitativa, ayudó a facilitar la interpretación y valorar el proceso de evaluación docente de la Escuela de Derecho.

Para finalizar la investigación y ya con toda la información (teórica y datos de la realidad), el investigador llega a una conclusión y con ésta poder hacer algunas recomendaciones y sugerencias para el proceso de evaluación docente que se sigue en la Escuela de Derecho de la Universidad Don Vasco, A.C.

4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se analizan e interpretan los datos obtenidos en la investigación de campo, sustentándose en la teoría de los capítulos anteriores. El análisis se llevó a cabo retomando los objetivos y las preguntas que dirigieron toda la investigación.

También se describe brevemente, cual es el proceso de evaluación en la Escuela de Derecho, con cuáles características cuenta la planta docente, el objetivo de la evaluación docente desde la perspectiva, alumno, maestros y directivos, así como las funciones, proceso, agentes evaluadores, técnicas e instrumentos y el uso que se le da a la información. Continuando con este orden se mencionará el proceso de evaluación educativa.

4.2.1 Características de la planta docente

La planta docente, de la Escuela de Derecho cuenta con las siguientes características:

- El personal docente, que labora en esta escuela cuenta con un total de 44 profesores.
- El 70% de los docentes son hombres y el 30% son mujeres. Es evidente que predomina el sexo masculino en la planta docente de esta escuela.
- Las edades de los docentes se encuentran entre los 27 a 60 años de edad, la mayoría se encuentra entre la edad de 27 a 35 años de edad lo que da entender que se cuenta con una planta docente joven.

- En la Escuela de Derecho, el profesor es contratado simplemente cumpliendo con lo que marca el perfil profesiográfico, el cual determina la disciplina a impartir, de acuerdo a su profesión.

- “La planta docente no cuenta con una formación didáctica suficiente, ya que los cursos que se les imparten antes de comenzar el año, asisten el 60% de los profesores debido al tiempo y carga de trabajo que tienen en la profesión en la cual laboran. Los cursos que se han impartido a los profesores han sido sobre: evaluación, proceso de evaluación, proceso de enseñanza-aprendizaje, inducción al maestro de nuevo ingreso” (Ent. Lic. Salas/LGA/2005).

En la teoría (v. capítulo 3), se menciona que la docencia universitaria exige que el profesor cumpla con varios factores muy importantes: conocer su materia; ser capaz de enseñar este conocimiento específico; propiciar un ambiente en el que el alumno integre en sí mismo el conocimiento; complementar con la materia el plan global y la finalidad de la materia; valorar éticamente su profesión.

Esto implica que la planta docente de la Escuela de Derecho, cuenta con un perfil que hace que el profesor conozca su materia, más sin embargo, no se conoce si el profesor tiene la formación didáctica suficiente para enseñar el contenido de su materia, y por tanto, promover un aprendizaje en el alumno.

Identificando las características de la planta docente, vayamos entonces a analizar el proceso de evaluación que se hace en la Escuela de Derecho, el cual proporcione una imagen real de lo que se está evaluando, dando a conocer el para qué de la evaluación, quién evalúa, cómo, con qué y cuándo se evalúa.

4.2.2 Características de la evaluación docente en la Escuela de Derecho

En este apartado se conocerá el proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho.

El proceso de evaluación tiene como finalidad, proporcionar una imagen lo más real y completa posible de la realidad evaluada. Es por esto que en la presente investigación, esa imagen real se manifiesta en el proceso evaluativo de la Escuela de Derecho el cual se describirá en este apartado.

a) El sentido de la evaluación docente en la Escuela de Derecho

El sentido de la evaluación docente desde diferentes puntos de vista, en la Escuela de Derecho es el siguiente:

Según la teoría, la evaluación docente significa comparar, medir y emitir un juicio de valor en relación con un criterio, un deber ser. Lo que implica que siempre existe un juicio, que informa de lo positivo o negativo de lo que se está evaluando del docente (v. capítulo 2). Tal como lo afirma la teoría, en la Escuela de Derecho no existe un perfil del docente el cual mencione un deber ser, lo cual da entender que no hay una base en la cual se fundamente el juicio de valor que se le debe dar a la evaluación docente.

Para analizar el sentido, que en la práctica, se otorga a la evaluación docente fue preciso conocer como la conciben los diferentes sujetos involucrados. En la encuesta realizada a los alumnos, dieron respuesta con un porcentaje de 57%, que la evaluación docente es “un medio para ayudar al profesor a mejorar su clase”. Es evidente que predomina este significado de evaluación docente en los alumnos, sin embargo, contrastando con la teoría esta respuesta no es un concepto o definición de evaluación docente sino un objetivo de evaluación docente, el de “Mejora la

calidad de la enseñanza” (v. capítulo 2). Esto implica que los alumnos no tienen un conocimiento claro de lo que es la evaluación docente.

De los profesores encuestados, el 40% de ellos entienden por evaluación docente “el detectar errores y corregirlos”. Lo que implica uno de los objetivos de la evaluación, al cual también hace referencia la respuesta de los alumnos. Dos profesores mencionan que la evaluación docente es la “forma de retroalimentar al docente” (Encuesta: maestro 13/2004), que es otro objetivo de la evaluación docente “retroalimentación”.

También hubo una respuesta de un profesor, que en particular llamó mucho la atención que dice, “para mí significa que terceras personas den un diagnóstico sobre mi comportamiento dentro de un salón de clase” (Encuesta: Maestro 8/2004). Esta respuesta implica la falta de conocimiento sobre la evaluación docente, porque no es el comportamiento el que se evalúa, sino otros factores más importantes, es decir, no se evalúa a la persona sino su desempeño profesional.

En cambio, para el director, “el sentido que tiene la evaluación docente es llevar a la Escuela de Derecho a una calidad tanto en educación, en docentes y alumnos, es decir, la calidad se entiende como un mejoramiento continuo que va favorecer la educación” (Ent. Director/LGA/2005). Es evidente, que el sentido que le da el director a la evaluación docente es una finalidad demasiado amplia, que quiere llegar a obtener, sin embargo, implica que de acuerdo a la teoría no le está dando ese juicio de valor en relación con un criterio, los docentes, sino a varios.

“Para el encargado de departamento pedagógico de la Escuela de Derecho, la evaluación docente es la manera de detectar problemas para buscarles solución a tiempo” (Ent. Lic. Salas/LGA/2005). Contrastando con la teoría esta definición no menciona cómo se detectarán los problemas, ya que no dice que juicio se hará para identificarlos.

Con las respuestas señaladas anteriormente, es evidente los diferentes significados que tienen de la evaluación docente en la Escuela de Derecho, lo que para los alumnos es la mejora de la clase del profesor, para los profesores es detectar los errores y corregirlos, para el director es buscar la calidad y para el encargado de la evaluación es detectar problemáticas a tiempo.

Sin embargo, todos estos significados van encaminados hacia la mejora del profesor como de la propia escuela, pero siendo evidente los diferentes puntos de vista de los involucrados en el proceso, manifestando que todavía no conocen el, y/o no se han puesto de acuerdo, el sentido que le quieren dar a la evaluación docente en la Escuela de Derecho.

En todo proceso de evaluación, si se tiene un sentido también debe tener una utilidad, por lo cual se mencionará en el apartado siguiente el uso que se hace con la información obtenida de la evaluación docente en la Escuela de Derecho.

b) Uso de la información

En un proceso de evaluación se debe hacer uso de la información que se obtiene, sino no tendría ningún caso hacer una evaluación docente. A continuación se menciona cual es la utilidad que tiene esa información en la Escuela de Derecho.

El propósito principal de la evaluación es el suministro de información útil para la toma de decisiones en el ambiente educacional. El paso de presentación de la información de resultados es parte del proceso de mejoramiento general. Los resultados de la evaluación se entregan directamente, por medio de informes escritos, a la persona o personas que toman las decisiones (v. capítulo 2).

El uso que se le da a la información obtenida con los resultados de la evaluación docente en la Escuela de Derecho, “es darle la mayor utilidad posible en cuanto se refiere a resolver las problemáticas del docente ayudándolo con una retroalimentación constante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, también esta información además de aportar los detalles suficientes para tomar decisiones en cuanto a las problemáticas presentadas por los docentes y ayuda a identificar los aspectos importantes que se deben tomar en cuenta para la contratación de profesores” (Ent. Director/LGA/2005).

El uso de información que le da el director es fundamental ya que como se había mencionado anteriormente, abarca cuestiones importantes para resolver e implementar, tanto para la planta docente como para la misma Escuela de Derecho lo que hace ver que se utiliza para fines de mejora.

El encargado de la evaluación docente, “el uso que le da a la información es ofrecer los resultados a los docentes platicando con ellos sobre sus logros y deficiencias, estableciendo compromisos y apoyándolos a la mejora continua de su proceso enseñanza-aprendizaje. También esta información que se obtienen con los resultados de la evaluación le ayuda a verificar si está funcionando este proceso y en base a las sugerencias del alumno ver que hace falta. Por otro lado se hace un informe escrito que se entrega al director cuando algún profesor presenta graves problemáticas” (Enc. Lic. Salas/LGA/2005).

En contraste con la teoría, es evidente que el uso de información no es totalmente equitativo, ya que el informe por escrito no se entrega a todos los profesores y/o al director, donde se haga saber los logros y deficiencias detectadas en la evaluación. Sin embargo, se establece una plática donde se les hace saber los resultados como parte del mejoramiento del docente.

El uso que dan a la información es muy diferente, sin embargo, va encaminado a la mejora continua de su formación didáctica, tratando de corregir los errores que están presentando. Siendo evidente la disposición de los profesores por mejorar su práctica docente.

Los profesores cuando reciben esta información de los resultados de la evaluación, el 59% mencionan que corrigen errores referentes a su práctica docente. Es evidente que la mayoría de los 22 profesores encuestados tienen la disponibilidad de mejorar. En cambio uno de los profesores menciona que no realiza ninguna acción al conocer los resultados (Enc. Maestro 8/2004). Esto implica que para este profesor le da igual lo que opinen los alumnos y si está fallando no tiene ninguna intención de corregir su error.

En confrontación con la teoría el uso de la información suele ser útil para las decisiones que se deben tomar por parte de directivos y profesores, ya que predomina la opinión de mejoramiento en varios aspectos lo que hace evidente que van hacia el mismo objetivo. Aunque también implica que de acuerdo a la función que desempeñan en la escuela el director, encargado del departamento pedagógico y docentes difiere de la utilidad y uso que se le dé a la información.

Para hacer uso de la información de los resultados, obtenidos de la evaluación docente, es preciso conocer los agentes evaluadores que intervienen en este proceso de evaluación en la Escuela de Derecho los cuales hacen que esta información exista y se haga uso de ella.

c) Agentes evaluadores en el proceso de evaluación

Toda evaluación docente requiere de agentes que participen en el proceso, ya que son de vital importancia para la obtención de datos. Enseguida se conocerán los agentes evaluadores en la Escuela de Derecho.

Para evaluar la labor docente en lo que se refiere a la enseñanza, deben tomarse en cuenta varios factores, es decir, lo importante es que la docencia mejore. Existen diversos medios que evalúan la función docente, así como diferentes formas de evaluarlos, por tanto, dependiendo de quiénes y cómo evalúen, será el uso que se les dé (v. capítulo 2).

Confrontando los agentes de evaluación que menciona la teoría; inspectores, colegas, alumnos y autoevaluación. En la Escuela de Derecho solamente se considera a los alumnos para esta evaluación docente, en la cual no participan todos, sino nada más algunos de ellos, los cuales se encargan de evaluar a sus profesores por medio de un cuestionario que contestan quincenalmente.

➤ Alumnos

Los alumnos como agentes evaluadores son muy importantes porque tienen más cercanía con la clase que imparte el profesor lo cual brinda datos más certeros, sin embargo, tienen desventajas por lo subjetivo que puede ser, donde el alumno se ve influenciado por factores como: resultados escolares, la relación profesor-alumno, etc.

➤ Muestra para la aplicación del instrumento

Referente a la muestra para la aplicación del instrumento de evaluación no se cuenta con teoría, pero a continuación se menciona como se elige esta muestra en la Escuela de Derecho.

La muestra la elige el encargado de la evaluación docente, consta de ocho alumnos de cada grupo, los cuales los designa el jefe de grupo. “Esta muestra se eligió considerando que son ocho profesores los que imparten las materias por grupo, por tanto se hizo conveniente que fueran ocho alumnos los que contestaran la evaluación” (Enc. Lic Salas/LGA/2005). Esta respuesta manifiesta que no es la justificación acertada para esta muestra, ya que la totalidad de alumno de la Escuela de Derecho es de 406 alumnos, y el instrumento lo contestan un total de 88, siendo evidente que no es el porcentaje ideal para la aplicación del instrumento de tan importante evaluación.

Se está hablando de que por salón de clase se cuenta con un mínimo de 30 alumnos y el cuestionario lo contestan ocho alumnos. Implicando que no se considera a un porcentaje apropiado por grupo y que además no se consideran a todos los alumnos que de alguna manera quieren contestarlo y participar en esta evaluación docente.

Los momentos o tiempos que se aplica la evaluación docente son cada quince días, con el fin de detectar las problemáticas que presenten los profesores. Es evidente que el proceso de evaluación de la Escuela de Derecho no está cumpliendo con los tres momentos de aplicación, al inicio a medio semestre y al final, que menciona la teoría (v. capítulo 2). En contraste con la teoría esta evaluación se aplica repetidas veces lo cual puede ocasionar una desatención por parte de los alumnos que la contestan, por otro lado, puede haber alumnos con la intención de contestar el cuestionario y si nadie lo escoge se queda sin participar en tan importante evaluación.

Se puede decir que los alumnos aportan mayor utilidad para determinar el desempeño del profesor, sin embargo, no son la única fuente por la cual se pueda obtener información, ni la más certera ya que no se esta tomando una muestra adecuada para la aplicabilidad del instrumento.

➤ Encargado del departamento pedagógico

Las observaciones por parte del encargado del departamento pedagógico, es otra técnica de evaluación, ya que a través de ésta impulsa a la reflexión del profesor observando su desempeño en el proceso enseñanza-aprendizaje, habilidades docente y relación maestro alumno, sin embargo, aunque brinda información importante no cuenta con validez suficiente porque el tiempo no le permite observar el desarrollo total de la clase, ni tampoco a todos los profesores.

Habiendo mencionado el uso de información que forma parte del para qué evaluar, y el quién evalúa el cual es el alumno, se considera conveniente saber cómo se evalúa y con qué, con la finalidad de conocer y valorar este proceso de evaluación en la Escuela de Derecho.

d) Proceso de evaluación

En este apartado se menciona, el proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho, considerando la forma de hacerlo.

La teoría menciona, que cuando se habla de este proceso de evaluación docente es importante considerar la manera lógica en que todo lo que ingresa en el sistema se transforma en resultados o productos.

La finalidad de un proceso evaluativo es proporcionar una imagen lo más real y completa posible de la realidad evaluada.

Primeramente, hay que decir que evaluar docentes universitarios significa antes que nada, saber de quiénes se está hablando, esto es, reconocer que generalmente opera un perfil ideal al que de manera casi automática los

responsables de docentes y los evaluadores hacen referencia, así como otros elementos que se deben emplear en la evaluación.

Por consiguiente, se mencionan elementos que se convertirán en los ejes del proceso evaluativo (v. capítulo 2):

- Diseño del perfil docente
- Selección de técnicas
- Diseño de instrumento
- Aplicación
- Sistematización
- Información
- Evaluación del proceso

El proceso de evaluación en la Escuela de Derecho, se realiza de la siguiente manera:

En contraste con la teoría, la Escuela de Derecho no parte de un perfil ideal del docente al cual se haga referencia, sino que simplemente cuentan con una teoría muy general para evaluar la docencia, tomando en cuenta las perspectivas de modelos de evaluación de diferentes autores como; Tayler, Stake, Scriven etc.

Selección de técnicas. La selección de técnicas es con el propósito de mejorar las tareas educativas. La encuesta y la observación son las técnicas que operan en el proceso de evaluación docente, las cuales se mencionarán más adelante con sus respectivas funciones. Estas técnicas permiten contrastar información brindada por los alumnos y la opinión del encargado de la evaluación docente para detectar las problemáticas desde dos perspectivas.

Diseño de instrumento. Crear instrumentos de evaluación para valorar resultados, implica diseñarlos de acuerdo a las características que se desean ser evaluadas. En la Escuela de Derecho el diseño de este instrumento contiene los aspectos a evaluar del docente, los cuales son: datos generales del profesor, aspectos específicos de la clase y el programa, exposición del docente, actitud del docente y actitud del grupo. Estos aspectos a evaluar son partiendo de una teoría general y no de un perfil ideal para el docente de la Escuela de Derecho.

Aplicación. El propósito de la aplicación es medir los resultados evaluados y mejorar tanto al profesor, como el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la determinación de que la evaluación debe ser continua (dos o tres veces por semestre). Lo que se hace evidente que en la Escuela de Derecho, como ya se ha mencionado anteriormente, esta aplicación se manifiesta quincenalmente, siendo demasiado continuos estos momentos de aplicación.

También se aplican las observaciones, por parte del encargado de la evaluación, en la clase de cada profesor, las cuales ayudan a comparar lo que contestaron los alumnos a lo que el encargado de la evaluación observa, con la finalidad de constatar opiniones. Aunque estas observaciones no se llevan a cabo en su totalidad ya que no se alcanza en quince días a observar a todos los profesores por falta de tiempo.

Sistematización. La aplicación sistemática de la metodología de la investigación, estima la conceptualización, diseño, ejecución y utilidad de la evaluación, con la finalidad de llevar seguimiento del proceso y no haya un descontrol de los objetivos, darle continuidad y seguimiento a la investigación. Esta sistematización, en el proceso de evaluación docente de la Escuela de Derecho se lleva a cabo implicando una ejecución del proceso poco común, sin embargo, pretende dar seguimiento al proceso para llegar a la resolución de éste.

Información. El propósito básico de la evaluación es el suministro de información útil para la toma de decisiones en el ambiente educacional. El paso de presentación de la información de resultados es parte del proceso de mejoramiento general. Como ya se mencionó anteriormente en el apartado del uso de la información, esta es de gran utilidad para hacer modificaciones de lo que se considera debe cambiar, al mismo tiempo, lleve a una mejora continua de lo que se esta evaluando.

Evaluación del proceso. La evaluación del proceso se debe hacer con gran responsabilidad, verificando si se cumple con las expectativas evaluables y si se le está dando el seguimiento y dedicación que se le debe dar a la evaluación docente, sin olvidar que lo fundamental en este proceso es el profesor. En realidad no se tiene información si se evalúa el proceso o no, pero se sabe que se han hecho diferentes modificaciones al diseño del instrumento en relación al tamaño y a los reactivos del mismo, de acuerdo con lo que el encargado del departamento pedagógico considera necesario.

El proceso de evaluación docente de la Escuela de Derecho, se manifiesta con un seguimiento diferente al que marca la teoría, porque no cumple con algunos de los ejes que conforman el proceso, ya que no parte de lo fundamental del proceso que es tener un perfil docente en el cual sirva de base para evaluar la practica docente. Sin embargo, cuenta con técnicas e instrumentos que ayudan a obtener información y hacer uso de ella.

e) Técnicas e instrumentos

En todo proceso de evaluación docente debe haber una selección de técnicas e instrumentos que ayuden a obtener resultados de lo que se quiere evaluar. En la Escuela de Derecho utilizan las técnicas de la encuesta y observación para evaluar a los docentes.

La técnica de la encuesta en la Escuela de Derecho se lleva a cabo de la siguiente manera; seleccionan una muestra de ocho alumnos por salón de clase para aplicar el instrumento (cuestionario) cada quince días, el cual contiene los reactivos a evaluar del docente, donde se manifiestan algunas, habilidades y actitudes que debe tener dentro de su práctica docente, se contesta tachando la respuesta que el alumno considere la adecuada, al terminar de contestarlo se entrega al jefe de grupo para que los entregue a la oficina de pedagogía y se pueda obtener información o resultados de dicha encuesta.

Esta técnica proporciona datos importantes, ya que los alumnos son los agentes de evaluación más cercanos al profesor, aunque a veces puede resultar ser un poco subjetiva por razones de actitud o resentimiento por parte del alumno hacia el profesor o algunas otras cuestiones, por ello se considera que la encuesta no se está llevando a cabo como es debido porque la muestra que se utiliza no es suficiente para obtener resultados con más porcentaje de objetividad y además no se está tomando en cuenta a la mayoría de alumnos que tal vez tienen la intención de contestar con objetividad el cuestionario.

Otra de las técnicas utilizadas en el proceso de evaluación en la Escuela de Derecho es la observación, esta la realiza el encargado del departamento pedagógico. “La observación consiste en ir a cada salón a observar la clase de cada profesor durante los quince días antes de aplicar el instrumento, lo que implica que no se observen todos los profesores por falta de tiempo” (Ent. Lic. Salas/LGA/2005).

Se considera que para seguir con esta técnica se necesita tener otras personas que colaboren con el encargado de la evaluación docente, porque son once grupos, 44 profesores y tomando en cuenta que algunos de estos profesores dan dos materias y a diferente grupo, se vuelve un poco más complicado para que haga las observaciones una sola persona.

Sin embargo, las técnicas que se utilizan son adecuadas para la evaluación docente, pero no se están utilizando de la manera más indicada porque no se está usando la muestra correspondiente al total de alumnos y las observaciones no son continuas ni oportunas. Por tanto, se considera que no se cumple con resultados eficaces.

f) Instrumento de evaluación

Un instrumento de evaluación docente requiere de aspectos exactos y bien definidos de lo que se quiere evaluar. Por consiguiente se revisará el instrumento de la Escuela de Derecho.

Según la teoría, el término perfil se deriva del latín per: por y filum: línea y se refiere a la línea que se describe al seguir un contorno.

El perfil del docente constituye una propuesta de las características ideales o deseables del profesor en un proceso educativo. No existen perfiles únicos, cada institución ha de definir el suyo propio, pero lo que resulta indispensable es conocer que hay ideas preestablecidas, que marcan de antemano una serie de “cualidades” deseables en el docente y en su acción (v. capítulo 2).

En la Escuela de Derecho, el instrumento de evaluación no responde a un perfil, un deber ser, el cual determine las características ideales del profesor en el proceso educativo, sino que este instrumento se diseña en base a una teoría muy general. Esto implica que el instrumento pueda carecer de algún aspecto importante a evaluar, el cual no deje determinar una excelencia efectiva en el docente.

Es importante señalar, que sin este perfil el proceso de evaluación, no está cumpliendo con uno de los principales factores para diseñar un instrumento estratégico que conlleva a evaluar esos aspectos ideales que debe cumplir el profesor. Por otra parte, si se tuviera este perfil docente ayudaría mucho en la contratación del profesor y además daría mejores resultados en la evaluación docente.

En la teoría se mencionan algunos de los aspectos evaluables del docente están referidos a la preparación de los docentes, el impacto que logran éstos en los alumnos y el propio trabajo realizado en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje (v. capítulo 2).

El instrumento de evaluación docente en la Escuela de Derecho, se ha ido modificando, pero actualmente para el ciclo 2004/2005 es un pequeño cuestionario que consta de seis rubros: datos generales, exposición docente, actitud docente, la actitud del grupo y sugerencias. Es evidente que este instrumento le hacen falta algunos de los aspectos evaluables importantes, como: los conocimientos que el profesor tiene sobre la materia y aspectos pedagógicos incluyentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, los cuales se manifiestan en la teoría en el aspecto de preparación de los docentes.

Implicando la desatención en algunos de los aspectos evaluables ya mencionados, por lo mismo este instrumento es tan pequeño porque se evalúa de manera más general y es recomendable que para una evaluación docente este instrumento debe ser más detallado con la finalidad de que no se deje pasar ninguna característica evaluable.

El instrumento de evaluación en la Escuela de Derecho esta diseñado de la siguiente manera:

Datos generales

- Nombre del docente. Al cual está calificando el alumno.
- Nombre de la materia. Que imparte el docente.
- A la clase el docente llega. Y el alumno debe marcar la palabra “puntual” o “tarde”, que están en el cuestionario.
- El docente pasa lista de asistencia. Esta como respuesta “al inicio” o “al final”.
- El docente prepara su clase. Respuesta “sí” y “no”.
- El tema está acorde al programa operativo. Respuesta “si” y “no”.
- Nombre del tema y/o temas explicados durante la semana. Los alumnos anotan los temas vistos.

Exposición docente

- La claridad es. Respuestas a elegir: buena, regular, mala.
- Resuelve dudas.
- Da ejemplos.
- Concluye el tema. En estos últimos tres reactivos el alumno elige una de las tres respuestas: siempre, a veces, nunca.

Actitud docente

- Acepta sugerencias. Los alumnos en estos reactivos eligen una de las respuestas: siempre, a veces, nunca.
- El trato es equitativo
- El trato es cordial.

La actitud del grupo, en cuanto a.

- La disciplina es. El alumno en estos tres reactivos, elige una de las respuestas: buena, regular, mala.
- La participación es:
- La motivación es:

Habiendo revisado algunos de los cuestionarios, los alumnos en contestan con mayor frecuencia repuestas positivas y pocas veces contestan “mala o “nunca”.

Sugerencias

- Los alumnos aportan su opinión acerca de algo más que en el cuestionario no se encuentra o algún otro comentario referente a la actitud del profesor. Verificando algunos de estos cuestionarios, se hace evidente que la mayoría de alumnos contesta este apartado (Enc. Lic. Salas/LGA/2005).

Valorando estos reactivos implica que le hacen falta aspectos, los cuales se mencionaron anteriormente, al cuestionario que lo complementen de tal manera que se logre evaluar todos los parámetros del docente en su proceso enseñanza-aprendizaje.

A continuación, se analiza de forma sencilla el instrumento que se emplea en la evaluación docente de la Escuela de Derecho con respecto a las características de la evaluación (v. capítulo 2):

- ❖ **Objetividad:** “Deben asegurarse de que la evaluación realizada ésta determinando avances efectivos, reales, en función de objetivos previamente descritos, sino se puede decir que no es objetiva”. En la escuela de derecho la evaluación no muestra ser totalmente objetiva, ya que un porcentaje del 20% de alumnos encuestados mencionan la poca objetividad en sus respuestas al cuestionario de evaluación. Además la muestra de alumnos que se elige para la aplicación del instrumento es poca, por tanto, los resultados pueden ser también menos objetivos.

- ❖ **Validez:** “es el grado de adecuación con que una prueba mide las conductas deseadas, esto es, si se mide lo que se pretende medir”. Se considera que el instrumento de evaluación de la Escuela de Derecho no cumple con esta característica, ya que no se mide en qué grado se está cumpliendo con el perfil del docente de la escuela, porque simplemente no se tiene es por esto que no se considera como válido.

- ❖ **Fiabilidad:** “Que cada vez que se aplica el instrumento de prueba a personas, se pueda tener confianza en los resultados que se obtengan, ya que estos pueden ser constantes”. Esta característica no se manifiesta del todo, sobre todo porque son personas las que se evalúan (docentes) y las que evalúan (alumnos), por tal motivo va implícito su juicio de valor en donde se ven involucrados sentimientos y afectos que alteran frecuentemente su objetividad.

- ❖ **Flexibilidad:** “Señala la no conveniencia de imponer un esquema rígido para dirigir la evaluación”. Esta característica, si se manifiesta ya que en este proceso de evaluación no es rígido sino que esta en disposición de hacer cambios que modifiquen de mejor manera el proceso e instrumento de evaluación.

- ❖ **Eficacia:** “Tanto el alumno como el profesor necesitan obtener una información eficaz que permita orientar el proceso educativo”. Esta característica no se cumple con este proceso de evaluación porque los alumnos dan respuestas subjetivas al cuestionario, además de que no lo entregan a tiempo ocasionando que no se tome en cuenta esa información. Otro motivo por el cual no logra ser eficaz la evaluación es por las observaciones incompletas a todos los profesores lo que implica que no se logren en su totalidad, los objetivos planteados.

- ❖ **Coherencia:** “La evaluación es un proceso, es decir, una serie indeterminada de etapas continuas y organizadas en función de un propósito centralizador. Esto supone que la evaluación debe ser coherente consigo misma, así como coherente con el proceso curricular en el que está inserta”. En el proceso de evaluación de la Escuela de Derecho, esta característica se manifiesta porque implica una relación con los objetivos y el seguimiento que facilita el proceso de evaluación.

De acuerdo con las características anteriores, se deduce que el instrumento de evaluación docente de la Escuela de Derecho, carece de aspectos valorativos de la práctica del profesor, aunque no por eso se debe limitar a no seguir con este proceso, sino que se deben complementar con lo que le hace falta dando nuevas alternativas, así como involucrar en mayor medida a los alumnos y maestros para que participen en la reestructuración que se haga del instrumento cada semestre antes de su aplicación. Y que este proceso de evaluación no cumple con las tres características más importantes (objetividad, validez y fiabilidad), y sin estas se puede decir que esta evaluación no es totalmente válida.

4.3 Valoración pedagógica del proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho

Para hacer la valoración del proceso de evaluación, es necesario conocer el seguimiento que se le da en la escuela de derecho, para así determinar cuales son los beneficios y limitaciones que está presentando, de acuerdo con los datos obtenidos en la investigación de campo.

A continuación se hará mención de la valoración de dicho proceso.

4.3.1 Beneficios obtenidos con el proceso de evaluación

Los procesos son elementos de acción o la modificación a lo largo del tiempo en los aspectos informativos y energéticos de un sistema (v. capítulo 2).

Estos beneficios, también pueden detectarse en el cumplimiento de los objetivos de evaluación como son:

- a) Mejora de la calidad de la enseñanza
- b) Control y petición de responsabilidades
- c) Desarrollo profesional del docente
- d) Selección de profesores
- e) Retroalimentación

Todo proceso de evaluación docente va dirigido hacia una finalidad de mejora, por tanto, los agentes de evaluación y otras personas involucradas en el proceso detectan los beneficios que se presentan con la evaluación docente.

En la Escuela de Derecho se piensa que los beneficios que trae consigo la evaluación docente son los siguientes:

El director, “menciona que los beneficios que se obtienen del proceso de evaluación es; detectar las problemáticas de profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje y corregirlos y por tanto el mejoramiento del profesor” (Ent. Director/LGA/2005). Es evidente que el director, con este proceso como elemento de acción trata de modificar aspectos informativos detectados para de alguna manera resolver las problemáticas que se presentan con los profesores y, por tanto, ir en busca de la mejora de la calidad de la enseñanza cumpliendo con uno de los objetivos de la evaluación docente.

El encargado del departamento pedagógico, “dice que los beneficios de la evaluación son: detectar las problemáticas a tiempo que se pueden presentar en el proceso enseñanza-aprendizaje, elaborar compromisos para un mejor desarrollo profesional del docente académicamente, se mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje, se mejora al profesor y por último no dejar que un problema se convierta en uno más grande” (Ent. Lic. Salas/LGA/2005). Estas respuestas implican, que no es un solo beneficio el que se obtiene de la evaluación sino también algunos otros como los ya mencionados. Aquí también se hace evidente que estos beneficios se ligan al cumplimiento del objetivo de “mejora de la calidad de la enseñanza” y

además al de “control y petición de responsabilidades”, mismos que tratan de mejorar la práctica docente y de establecer la responsabilidad hacia el cumplimiento de las actividades establecidas por el docente.

Los profesores, en la encuesta realizada el 27% de ellos, mencionan que los aspectos positivos que les brinda la evaluación docente es, que de alguna u otra manera se mejora la formación docente, esta frecuencia se manifiesta con las siguientes respuestas: “mejorar la forma de impartir clase”, “mejor desarrollo y más dinámicas” (Enc. Maestro 1/2004), “mejorar como profesor”, “establecer una buena relación maestro-alumno”, “una motivación para ser mejores y conocimientos en materia docente” (Enc. Maestro 14/2004).

Estos aspectos que mencionan los profesores como positivos, hace evidente que predomina la disponibilidad por mejorar su práctica docente, trabajando un poco más en la formación didáctica e investigar si es necesario para que el alumno se sienta satisfecho con la clase.

En cambio, para dos profesores estos beneficios los consideran una forma de motivarse, manifestándolo con lo siguiente: reconocen mi esfuerzo (Enc. Maestro 7/2004), me ayuda a seguir adelante (Enc. Maestro 19/2004). En estas respuestas se hace evidente que no debe faltar una motivación en el docente que los haga que puedan seguir mejorando cada vez más su trabajo con entusiasmo y entrega. Y que mejor que recibir esa motivación por parte de directivos y alumnos de la Escuela de Derecho donde labora como docente.

Los alumnos, mencionan estos beneficios como ventajas de la evaluación docente. Con un 40% predominó la respuesta de “el profesor mejora su clase”. Siendo evidente que para la mayoría de alumnos encuestados la mejora de la clase, es la ventaja principal que se puede obtener de la evaluación docente, con la cual mejora tanto el alumno como la calidad de educación y conocimientos que reciben.

Lo que para el 17 % de alumnos encuestados contestan “aprendemos de mejor manera lo que el maestro nos enseña”. Lo que implica, que para estos alumnos el profesor a través de la evaluación, si ejecuta de mejor manera su clase tomando en cuenta los aspectos negativos que se obtuvieron en los resultados de la evaluación propiciando un mejor aprendizaje en el alumno.

En cada una de las respuestas, en cuanto a los beneficios obtenidos de la evaluación docente, desde diferentes puntos de vista tanto del director, encargado de la evaluación, maestros y alumnos. Confrontando con la teoría se relacionan mucho con aspectos de objetivos de evaluación como: la mejora de la calidad de la enseñanza y el objetivo de la retroalimentación.

Tales objetivos, se manifiestan en la disponibilidad de todos los involucrados en trabajar después de que se obtiene la información y tomar acciones que ayuden a mejorar la práctica docente que conlleva a una retroalimentación constante donde se trate de mejorar aquellos aspectos que no funcionan como deberían.

Los beneficios que se presentan con la evaluación docente en la Escuela de Derecho son satisfactorios pero, sin embargo, difícilmente dejan de presentarse factores que limitan el proceso provocando que no se cumplan sus propósitos en su totalidad.

4.3.2 Limitaciones a las cuales se enfrenta el proceso de evaluación docente

La teoría menciona, que existen factores que en ocasiones pueden presentarse como limitaciones en el proceso de evaluación docente, lo que provocan que los propósitos de dicho proceso no se cumplan en su totalidad (v. capítulo 3).

Algunas limitaciones docentes son las siguientes:

- La falta de formación docente
- Reacción contraria del profesor
- Concepto de eficacia docente
- Carencia de recursos didácticos al enseñar

En la Escuela de Derecho, estas limitaciones en el proceso de evaluación docentes se manifiestan con las siguientes respuestas de diferentes agentes de evaluación involucrados en el proceso.

Director. “La limitación que se presenta es que no se obtiene en algunos casos, la información en tiempo y forma” (Ent. Director/LGA/2005). Es decir, se refiere a que por la falta de tiempo por parte del encargado de la evaluación para las observaciones que se hacen al profesor y la falta de responsabilidad de los alumnos al entregar los cuestionarios la información de los resultados se atrasa, por tanto, se considera una limitante del proceso para que este sea eficiente. Lo que implica que el director no considera estos factores como limitantes docentes, sino como una falta de responsabilidad.

Encargado del departamento pedagógico. Detecta que las limitaciones que se presentan es la falta de compromiso de los alumnos en la entrega de los cuestionarios, la falta de objetividad de los alumnos y la falta de tiempo para las observaciones en clase directa a todos los profesores (Ent. Lic. Salas/LGA/2005). Aquí se hace evidente que predomina la misma limitante que el director menciona, la falta de compromiso o responsabilidad y tiempo, anexando otra más la subjetividad de los alumnos al contestar el cuestionario.

Profesores. Mencionan estas limitaciones como desventajas. Las cuales no fueron muchas ya que la frecuencia mayor fue de ocho profesores que mencionaron que no había “ninguna” limitación. Lo que puede llevar a dos interpretaciones: el proceso de evaluación lo consideran satisfactorio o muestran indiferencia por lo tanto, su respuesta no requirió de mayor reflexión.

En la teoría se habla de una limitante que es la “reacción contraria del profesor, la cual se manifiesta en la actitud negativa de algunos profesores a este proceso. Muchas veces esta limitante provoca en los docentes ansiedad, rechazo indiferencia y en ocasiones temor de no ser reconocidos como buen profesor”. Lo que se manifiesta en las siguientes respuestas: “tal vez que se tome como una ofensa” (Enc. Maestro 1/2004).), “que es un escaparate de los malos alumnos, para hablar mal del docente” (Enc. Maestro 12/2004), “no se tome en cuenta al alumno” (Enc. Maestro 18 y 22/2004). Estas respuestas implican que algunos maestros les desagradan ser evaluados y, por lo tanto, no se les hace importante esta evaluación ya que para ellos la opinión de los alumnos u otras personas no tiene ningún valor.

Alumnos. Con un mayor porcentaje de 22% dan respuesta a que el profesor no mejora su clase. Siendo con esto contradictoria al porcentaje de ventajas en la que dicen que el profesor si mejora su clase. Lo que implica que los alumnos mencionen estas otras limitantes: “los maestros toman represalias” (Enc. Alumno 9/2004), “el profesor hace reclamaciones al grupo” (Enc. Alumno 48/2004), “algunos profesores hacen caso omiso de las evaluaciones y siguen igual y no corrigen sus errores” (Enc. Alumno 82/2004). Estas respuestas hacen evidente que los alumnos se dan cuenta ciertamente de que tanto mejora el profesor y que actitudes positivas o negativas presentan, de lo cual no se dan cuenta tan fácilmente los directivos de la escuela de derecho. Implicando con esto, que algunos profesores no tienen madurez suficiente para aceptar sus errores y por tanto toman represalias con los alumnos.

En otra de las respuestas con un porcentaje del 20%, los alumnos mencionan que una limitante es la subjetividad de las evaluaciones. Lo que hace evidente que los mismos alumnos saben de su falta de compromiso al no contestar de forma objetiva la evaluación, ocasionando con ello una subjetividad en los resultados y quizás hasta erróneos.

Estas limitaciones que se presentan en la Escuela de Derecho, son variables. Entre el encargado de evaluación y el director coinciden en la falta de compromiso al entregar el cuestionario y el tiempo de las observaciones. El profesor menciona que no hay limitaciones y los alumnos dicen que los profesores no mejoran su clase, lo cual se manifiesta en las respuestas con los porcentajes ya mencionados anteriormente. De las limitaciones docentes que menciona la teoría, se presenta la reacción contraria del profesor, que se manifiesta en las respuestas del profesor.

De tal manera se hace evidente que existe diversidad de limitaciones en cada uno de los involucrados, lo cual obstaculiza los resultados eficaces de la evaluación docente.

CONCLUSIONES

Con el análisis e interpretación que se hizo de la información obtenida en el marco teórico y en la investigación de campo se llegó a las conclusiones siguientes:

Para llevar a cabo un proceso de evaluación docente en cualquier institución, es conveniente cumplir con una de las características que conllevan a que se genere información adecuada y benéfica para lo evaluado. Sin embargo, en la presente investigación se identificaron situaciones poco comunes de una evaluación docente.

Una de las características con la cual no cumple el proceso de evaluación es el perfil docente, ese deber ser, que debe guiar o tener los aspectos a evaluar del docente, generando con esto un espacio en blanco, es decir, los reactivos evaluables no son los ideales para hacer un juicio de valor, ya que no están sustentados en dicho perfil.

Indudablemente, si no se cuenta principalmente con un perfil docente el procedimiento de la evaluación no tiene ningún sentido, porque no se está valiendo de nada, sino solamente de lo que los evaluadores consideran conveniente y eso no tiene valor.

También se identificó que no se tiene un concepto bien definido de la evaluación docente, lo que hace evidente que no se conoce o se comparte; en su totalidad, el fundamento teórico del proceso. Sin embargo, la información obtenida del proceso de evaluación tiene un uso favorable por el simple hecho de ser útil para decisiones como: recontractación y sugerencias de mejora.

El proceso de evaluación docente, como ya se mencionó anteriormente no cumple con el perfil docente. Conociendo también que los agentes evaluadores (alumnos) no es la muestra suficiente para la aplicación del instrumento y además la evaluación se hace muy continuamente, por tanto, se identifica de acuerdo con la teoría, que se está llevando a cabo una evaluación docente errónea y sin sentido.

El proceso de evaluación docente, independientemente del seguimiento que se le dé, no tiene validez porque no se sustenta en características básicas del cumplimiento del proceso. Por tanto se considera que no tiene eficacia, aunque se obtenga información útil, ya que está se obtuvo de una subjetividad totalmente identificada.

Finalmente, el objetivo general y los particulares que se establecieron en esta investigación, se cumplieron ya que en este trabajo solo se planteó, esencialmente, la valoración del proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho, a lo cual se llegó satisfactoriamente.

RECOMENDACIONES

La evaluación docente y su constante administración en las escuelas, es un proceso que en definitiva aumenta la mejora de la labor del profesor y contribuye al cumplimiento de las expectativas educativas del estudiante.

Debido a lo que genera una evaluación docente, se ve la necesidad de sugerir algunas recomendaciones destinadas a mejorar el proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho.

- a) Diseñar un perfil docente, donde se tome en cuenta la estructura curricular y las propuestas de directivos, profesores y alumnos, conllevando a tener las características ideales del profesor, las cuales se evaluarán. Porque resulta ser un poco injusto que se evalúe al docente y se le exija mejorar, sin antes conocer con qué debe cumplir y cómo hacerlo. Para laborar este perfil es necesario la participación y compromiso, así como conocer totalmente el porque de la evaluación docente, con la finalidad de que esta vaya guiada hacia objetivos, resultados y mejoras oportunas.
- b) La segunda recomendación es, que el proceso de evaluación docente se haga con total compromiso y disciplina para el cumplimiento de éste, ya que sino se da un seguimiento como es debido no se llegará a resultados totalmente favorables. Se menciona esto por la falta de continuidad en las observaciones a los profesores dentro de su clase, por falta de tiempo, para lo que se sugiere pedir la colaboración de más personas que ayuden a cumplir con esta técnica de investigación. Otro punto, son los momentos de aplicar el instrumento, por tanto, se recomienda aplicar el instrumento dos veces por semestre, al finalizar el primer parcial y al finalizar el curso.

- c) La tercera recomendación es, seleccionar la muestra adecuada referente a la cantidad de alumnos de la Escuela de Derecho, ya que son pocos alumnos los que contestan la evaluación docente, lo cual hace más probable arrojar resultados menos objetivos. En cuanto al uso de la información, se recomienda entregar un informe a cada uno de los profesores, donde contenga los resultados obtenidos en la evaluación docente mencionando sus logros y limitaciones. Por consiguiente ofrecer a los docentes cursos, talleres o seminarios de formación docente y llevada a cabo por el departamento de evaluación docente, donde a través de esto pueda mejorar sus deficiencias en cuanto se refiera al proceso de enseñanza-aprendizaje.
- d) Por último se recomienda se revise constantemente el proceso de evaluación docente por parte de los encargados del departamento de evaluación, para valorar lo que se está haciendo en la Escuela de Derecho, para verificar si se está logrando mayor eficacia o si es conveniente modificar algunos aspectos evaluables.

BIBLIOGRAFÍA

Camarena, Aida (1999-2000), "Formación y práctica docente a nivel licenciatura. Estudio de caso de la Licenciatura en arquitectura de la Universidad Don Vasco". Uruapan, Michoacán. Tesis.

Chadwick B., Clifton (1992), "Evaluación formativa para el docente". Editorial Paidós, Barcelona, España.

Chadwick B., Clifton (1992), "Tecnología educacional para el docente". Editorial Paidós, Barcelona, España.

Debesse M., y Milaret G. (1980), "La función docente". Ediciones Oikos-Tav. Barcelona, España.

Escalera, Martha (1999-2000), "El perfil del profesor motivante desde la perspectiva del alumno". El caso del Colegio de Ciencias y Humanidades de la UDV. Uruapan, Michoacán. Tesis.

Lafourcade, Pedro D. (1974). "Planeamiento, Conducción y Evaluación en la Enseñanza Superior". Editorial Kapelusz, Buenos Aires, Argentina.

Loredo, Javier (2000), "Evaluación de la práctica docente en educación superior". Editorial Porrúa, México.

Magaña, Adriana (1999-2000), "El proceso de evaluación docente en la escuela de pedagogía". Uruapan, Michoacán. Tesis.

Moran, Porfirio (1995), "La docencia como actividad profesional". Editorial Gernika, México.

Nèrci, Imideo G. (1984), "Hacia una didáctica general dinamita". Editorial Kapelusz, Buenos Aires, Argentina.

Rueda, Mario y Díaz, Frida (2000), "Evaluación de la docencia, perspectivas actuales". Editorial Paidós, Educador, México.

Sarramona, Jaime (1981), "Evaluación aplicada a la enseñanza". Editorial CEAC, Barcelona, España.

Velázquez, Mastretta, G. (1985), "El liderazgo del profesor universitario en busca de la efectividad docente". Editorial Limusa, México.

Zalapa, Héctor (s/f), "Historia y filosofía". Uruapan, Michoacán.

HEMEROGRAFIA

Acuña, Carlos (1989) "Evaluación educativa: base de las decisiones pedagógicas", en Perfiles Educativos, No. 45-46, julio-diciembre (p.14-20), México.

Aguilar, Guillermo (1991), "Evaluación de docentes un problema abierto", en Revista Perfiles Educativos, No. 53-54, julio-diciembre (p.12-13) México.

Antinori, Dora (1996), "La evaluación de los docentes", en la Revista Sinèctica, No. 9, julio-diciembre (p.23-29) México

Càrabes, Claudia (2003), "La ruptura de las formas simbólicas, un reto para la formación docente", en Revista Sinèctica. No. 22, febrero-julio (p.45-50) México.

Collignon, María (1994), "Una experiencia de evaluación de profesores universitarios", en Revista Sinèctica. No. 5, julio-diciembre (p.54-58) México.

Fernández, Alfredo L. (1991), "La evaluación del trabajo académico", en Revista Perfiles Educativos, No. 53-54, julio-diciembre (p.14-17) México.

Gómez, Horacio (1976), "La evaluación de la enseñanza por la opinión de los alumnos", en Revista de la Educación Superior, No. 1(17), enero-marzo (p.31-44) México.

Gutiérrez, Marina y Langàrica Guadalupe (1994), "El perfil del docente de tiempo completo en la ENP", en Perfiles Educativos, No. 64, abril-junio (p.46-49) México.

Llarena, Rocío (1991), "Evaluación del personal académico", en la Revista Perfiles Educativos, No. 53-54, julio-diciembre (p.18-25) México.

Meneses, Ernesto (1977), "Un perfil del maestro universitario", en Revista de la Educación Superior, No. 4(24), octubre-diciembre (p.3-18) México.

Pérez, Graciela (1987), "La formación docente en la perspectiva del Centro de Didáctica, y su proyección en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) de la UNAM" en Revista Perfiles Educativos, No. 38 noviembre-diciembre (p.5-19) México.

Reyes, Isabel (1992), "Evaluación educativa: una revisión" en Revista Intercontinental de psicología y Educación, No. 1 (p. 195-197) México.

Rugarcía, Armando (1995), "Estrategias de capacitación y desarrollo de docentes" en Revista Sinéctica. No. 7, julio-diciembre (p.55-59) México.

Santoyo S., Rafael (1988) "Notas acerca de la valoración educativa y evaluación del trabajo académico" en Revista de la Educación Superior. No. 66 abril-junio (p.89-105) México.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO APLICADO A LOS PROFESORES DE LA ESCUELA DE DERECHO.

Objetivo: Conocer la opinión de los profesores sobre el proceso de evaluación a la que se sujeta su práctica docente.

Instrucciones: Como profesor, contesta objetivamente el siguiente cuestionamiento sobre el proceso de evaluación docente con el fin de aportar datos para investigación de tesis.

1. ¿Qué significado tiene para usted la evaluación docente?

2. ¿Señale los aspectos positivos que la evaluación docente le ha aportado personal y profesionalmente?

3. ¿Señale los aspectos negativos de la evaluación docente?

4. ¿Qué acciones realizó al conocer los resultados de la evaluación docente

5. ¿Qué sugerencias hace al proceso de evaluación docente?

ANEXO 2

CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS DE LA ESCUELA DE DERECHO

El objetivo del presente cuestionario es conocer la opinión de los alumnos respecto al proceso de evaluación docente que se realiza en la Escuela de Derecho. La información obtenida se utilizará con fines exclusivamente académicos.

Instrucciones: Subraya la idea que refleje, tu opinión respecto a cada cuestión. Si tienes otra respuesta de las que no se mencionan en las opciones, puedes anotar tu respuesta en la línea en blanco que se encuentra en cada pregunta.

1. Para ti la evaluación docente es:
 - a) Un medio de valorar el trabajo del profesor
 - b) Un medio de detectar los errores del profesor
 - c) Un medio para correr al profesor
 - d) Un medio para ayudar al profesor a mejorar la clase.
 - e) Otro _____

2. ¿Consideras que el proceso de evaluación docente es útil para mejorar el proceso de educación en la Escuela de Derecho?

SI	NO
----	----

3. ¿Por qué?

4. ¿Cuál de estas ventajas observas en el proceso de evaluación docente.
 - a) El profesor mejora su clase.
 - b) Corren a los maestros que no son buenos
 - c) El proceso de educación es mejor para la escuela
 - d) El profesor se comporta mejor con el grupo
 - e) Aprendemos de mejor manera lo que el maestro nos enseña
 - f) Otro _____

5. ¿Cuál de estas desventajas observas en el proceso de evaluación docente.
 - a) El profesor no mejora su clase
 - b) El profesor toma represalias con el grupo
 - c) Se corre al profesor injustificadamente
 - d) Las respuestas a la evaluación no son objetivas
 - e) El proceso de educación de la escuela no mejora
 - f) Otro _____

6. Al realizar la evaluación docente tú:
 - a) La contestas objetivamente
 - b) Piensas en desquitarte con el maestro
 - c) Contestas al azar
 - d) Al contestar, razones las preguntas con el fin de que sean útiles.
 - e) Otro _____

7. ¿Qué sugerencias haces al proceso de evaluación para que mejore?

ANEXO 3

GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA AL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE DERECHO

Objetivo: Identificar el sentido que cobra la evaluación docente en la Escuela de Derecho, con el propósito y funciones del mismo.

1. ¿Qué sentido tiene la evaluación docente en la Escuela de Derecho?
2. ¿Cuál es la intervención en el proceso del modelo de evaluación docente?
3. ¿Cuáles son los beneficios?
4. ¿Cuáles son las limitaciones en el proceso de evaluación docente?
5. ¿Cuáles son los obstáculos a los que se enfrenta como director?
6. ¿Qué se hace con los resultados obtenidos de la evaluación docente?

ANEXO 4

GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA AL ENCARGADO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA DE DERECHO

Objetivo: Identificar el sentido que cobra la evaluación docente en la Escuela de Derecho, con el propósito y funciones del mismo.

1. ¿Cuál fue el modelo de evaluación docente anterior?
2. ¿Cuál es el modelo de evaluación docente actual?
3. Descripción del proceso de evaluación docente
4. ¿Cuáles son los obstáculos y limitaciones que se presentan?
5. ¿Cuáles son los beneficios obtenidos?

ANEXO 5

GUÍA DE OBSERVACIÓN UTILIZADA EN LA ESCUELA DE DERECHO EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE

Semana del		al	
N. del docente:			
N. de la materia:			
A la clase el docente llega:	Puntual	Tarde	
El docente pasa lista de asistencia	al inicio	al final	
El docente prepara su clase	Sí	No	
El tema está acorde al programa operativo	SÍ	No	
Nombre del tema y/o temas explicados durante la semana:			
Exposición docente			
La claridad es:	Buena	Regular	Mala
Resuelve dudas:	Siempre	A veces	Nunca
Da ejemplos:	Siempre	A veces	Nunca
Concluye el tema.	Siempre	A veces	Nunca
Actitud docente:			
Acepta sugerencias	Siempre	A veces	Nunca
El trato es equitativo	Siempre	A veces	Nunca
El trato es cordial	Siempre	A veces	Nunca
La actitud del grupo, en cuanto a			
La disciplina es	Buena	Regular	Mala
La participación es	Buena	Regular	Mala
La motivación es	Buena	Regular	Mala
Opiniones y sugerencias:			