



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
CENTRO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIONES
BIBLIOTECOLÓGICAS

PROGRAMA DE POSGRADO EN BIBLIOTECOLOGÍA Y
ESTUDIOS DE LA INFORMACIÓN

EVALUACIÓN DOCENTE DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS ALUMNOS DE LA
ESCUELA NACIONAL DE BIBLIOTECONOMÍA
Y ARCHIVONOMÍA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN BIBLIOTECOLOGÍA Y
ESTUDIOS DE LA INFORMACIÓN

P R E S E N T A :

MA. MÓNICA GALINDO GONZÁLEZ

ASESORA: DRA. LINA ESCALONA RÍOS



MÉXICO, D. F. 2011



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.

No hay tesoro que valga más que la salud del cuerpo, ni hay placer mayor que el gozo del corazón (Eclesiástico 30,16)

Procura adquirir la sabiduría, pues vale más que el oro; y poseer la prudencia, que es mejor que toda la plata (Proverbios, 16)

Agradecimientos

A Dios por su infinita generosidad al darme vida, salud, familia, trabajo, amigos...

A mi familia que siempre han estado cerca y que sin ellos no tendría tantas alegrías; especialmente a mis padres Ma. Luisa y Agustín quienes día a día me demuestran su gran amor con todas sus atenciones.

Mis hermanos: Adrián, Agustín y Francisco; gracias por todo su apoyo; a Bárbara que desde hace 12 años forma parte de mi familia; Damaris y Adriancito, los amo!!!

A la Universidad Nacional Autónoma de México por darme la oportunidad de actualizarme y extender mis horizontes, particularmente a los excelentes profesores que tuve durante el transcurso de la maestría.

A mi directora de tesis, la Dra. Lina Escalona Ríos; quien gracias a su desempeño en la docencia y la investigación bibliotecológica, no sólo funge como digna representante de la disciplina sino como un gran ser humano que apoya indiscutiblemente a sus alumnos. ¡Muchas gracias!

A mis revisores, Dr. Juan José Calva, Dra. Brenda Cabral, Dr. Jaime Ríos y Dra. Araceli Vargas por su tiempo y observaciones.

Por último, agradezco a la ENBA (mi querida escuela) por el apoyo prestado durante la realización de la presente investigación, en especial a todos los alumnos que se dieron el tiempo de contestar las encuestas. A ESIME Ticomán-IPN por ser parte fundamental en mi experiencia profesional.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Introducción	i
CAPITULO 1. EDUCACIÓN SUPERIOR Y DOCENCIA	
1.1. Concepto e importancia de la educación superior	1
1.2. Proceso de enseñanza aprendizaje	3
1.3. Métodos y técnicas de enseñanza/aprendizaje	6
1.4. Docencia en la educación superior	12
1.5. Docencia en bibliotecología	23
CAPITULO 2. EVALUACIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	
2.1. Evaluación educativa	29
2.2. Importancia de la evaluación en la educación superior	30
2.3. Evaluación docente	41
2.4. Evaluación docente en México	71
CAPITULO 3. LA ESCUELA NACIONAL DE BIBLIOTECONOMÍA Y ARCHIVONOMÍA	
3.1. Semblanza histórica de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía	79
3.2. Planes de estudio de la licenciatura en Biblioteconomía	81
3.3. Infraestructura física de la ENBA	89
3.4. Planta docente	90
3.5. La docencia como parte de la formación profesional del bibliotecario	99
CAPÍTULO 4. EVALUACIÓN EDUCATIVA Y DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE SUS ESTUDIANTES	
4.1. Antecedentes	102
4.2. Planteamiento del problema	102
4.3. Objetivo	103
4.4. Hipótesis	103
4.5. Metodología	104
4.6. Resultados	110
4.7. Discusión	149
Conclusiones	156
Bibliografía	161

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Pág.
Tabla 1. Número de profesores por el nivel en el que Imparten docencia	90
Tabla 2. Nivel académico de la planta docente	90
Tabla 3. Cuestionarios aplicados por número de alumnos, asignaturas y semestre	107
Tabla 4. Asignaturas evaluadas	109
Tabla 5. Forma de enseñanza llevada durante el semestre	116
Tabla 6. Preferencia por parte del alumno de la forma de Impartir la clase por parte del profesor	118
Tabla 7. Apoyos didácticos utilizados en clase por parte Del profesor	120
Tabla 8. Razones por las que el alumno considera el nivel De conocimientos del profesor en la materia	123
Tabla 9. Razones por las que el alumno considera su Propio nivel de aprovechamiento	145

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico	Pág.
Gráfico 1. Semestres evaluados	110
Gráfico 2. Sexo	111
Gráfico 3. Presentación del programa de estudios	112
Gráfico 4. Bibliografía en el programa de estudios	113
Gráfico 5. Logro de los Objetivos del curso	114
Gráfico 6. Preparación de clase	115
Gráfico 7. Nivel de conocimientos del profesor	122
Gráfico 8. Impulso de trabajo en grupo	125
Gráfico 9. Preocupación por aclarar dudas	126
Gráfico 10. Otorgar tiempo fuera de clase	127
Gráfico 11. Mecanismos de evaluación	128
Gráfico 12. Entrega de resultados de evaluación	129
Gráfico 13. Informa sobre problemas detectados	131
Gráfico 14. Orden en la exposición de temas	133
Gráfico 15. Relacionar temas con lo visto en clase	134
Gráfico 16. Verificación del nivel de entendimiento al final de clase	135
Gráfico 17. Cumplimiento con el horario de clase	137
Gráfico 18. Respeto a juicios y opiniones del alumno	138
Gráfico 19. Asistencia regular a clase (como alumno)	140
Gráfico 20. Realización de actividades solicitadas por el profesor	141
Gráfico 21. Participación en clase	142

INTRODUCCIÓN

Una de las funciones básicas de la Universidad es la docencia, a través de la cual se forma a profesionales en cualquier rama del conocimiento, que sean partícipes de la vida social y económica de cualquier nación, pues el trabajo calificado es indispensable para el buen desarrollo de los procedimientos en la vida productiva.

Formar profesionales en el área de bibliotecología, biblioteconomía y/o ciencias de la información, es muy importante ya que las instituciones que la ofrecen, contribuyen a que las unidades de información que pueden captar a sus egresados, cuenten con la posibilidad de aprovechar personal que lleve a cabo la planeación, desarrollo y evaluación de propuestas de trabajo que coadyuven al logro de los objetivos de las instituciones bibliotecarias.

Dicha formación recae, en gran medida, en el trabajo de los docentes, que en las últimas décadas se ha sometido a procesos de evaluación, incluyendo el resto de las actividades y procesos educativos.

En este caso en particular, la evaluación, tomada desde el punto de vista del alumnado, como uno de los protagonistas principales del proceso educativo y fin principal por el que se crean los programas de estudio que son llevados por el profesor según los lineamientos de la institución y aplicados gracias a una serie de elementos, entre los que sobresalen no sólo la capacidad de análisis de temas sino también la forma como el docente los transmite al estudiante y que definitivamente son puntos clave para un alumno al evaluar al catedrático.

Conocer la percepción de los alumnos respecto a la práctica docente, es importante ya que nos permitirá conocer, según las variables que se exploren, qué tanto sabemos de nuestra comunidad estudiantil y si es que se están cumpliendo los objetivos de la escuela o universidad, en opinión de sus estudiantes.

El interés por indagar sobre lo anterior radica principalmente en que no existen investigaciones públicas, sobre la práctica docente de la ENBA, que permitan la retroalimentación hacia los mismos docentes.

De tal forma que el objetivo de este trabajo es evaluar la práctica docente de los profesores de la carrera de biblioteconomía de la ENBA, desde la perspectiva de los estudiantes, partiendo de que la práctica docente tiene una relación directa con el aprovechamiento de los alumnos y considerando aspectos como la metodología didáctica llevada a cabo por el profesor, la adecuada relación temática que lleve a lo largo del curso y la misma normatividad que siga en el desempeño de sus funciones docentes.

Para fundamentar lo anterior, el presente trabajo está conformado por cuatro capítulos, en el primero se incluye la importancia de la educación superior como uno de los medios a través de los cuales ha sido posible el cambio y progreso de la sociedad. Posteriormente se tocan los conceptos de enseñanza y aprendizaje como procesos fundamentales que se generan en la actividad educativa, se citan algunos métodos así como las técnicas más utilizadas en el proceso de enseñanza.

Con el fin de aterrizar el tema central de la tesis, se incluye el apartado de docencia en la educación superior, en el que se analiza particularmente puntos

como la definición, características y funciones del docente y alumno, según algunas corrientes ideológicas de la pedagogía.

Como temas finales del primer capítulo se describe de forma breve los antecedentes de la docencia en bibliotecología y algunas de sus características.

En el capítulo dos se aborda la evaluación docente en la educación superior; con el fin de contextualizar el tema, se analiza el concepto de evaluación educativa, la importancia que ésta representa en la educación superior y algunos de los principales aspectos que se evalúan en un sistema educativo. Posteriormente se incluye un breve esbozo histórico de la evaluación docente, su concepto, objetivos que se persiguen al evaluar a los profesores, así como la importancia que representa dicha evaluación. Se analiza también en forma breve el término de competencias docentes como un concepto importante dentro de los comportamientos observables y con posibilidad de ser evaluados por los alumnos. Los tipos de evaluación docente también son considerados en este capítulo como preámbulo a la elección del tipo de estudio que se realizó en el presente trabajo; es decir, la evaluación de la práctica docente por medio de una encuesta aplicada a los alumnos de la ENBA.

El capítulo tres trata sobre la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía (ENBA), se incluye una breve semblanza histórica, se describen de manera resumida sus planes de estudio desde 1945 a la fecha; la infraestructura física con la que cuenta, planta docente, describiendo entre otros datos, niveles de estudio y tipos de plaza. En la parte media de este capítulo se toca el tema correspondiente al Plan de Formación Docente, la forma de contratación, promoción y estímulos a los profesores, haciendo hincapié en lo

que, según la teoría, debería prevalecer. Relacionado con lo anterior, se incluyen algunos proyectos no consolidados, acciones que la mayoría han quedado a nivel de planeación.

Al final de este capítulo se incluye el apartado correspondiente a la docencia como parte de la formación profesional del bibliotecario y se citan las asignaturas que en el plan de estudios vigente (2000) de la ENBA están relacionadas con la docencia como posible campo de acción del egresado.

El cuarto y último capítulo de la tesis, incluye antes del estudio propiamente dicho, algunos antecedentes de evaluación docente desde la perspectiva del alumno que se han generado en la ENBA, se indica la metodología seguida y se muestran los resultados más representativos acompañados de un análisis y algunas observaciones. En la discusión se analizan los resultados en el contexto teórico, para finalmente dar paso a las conclusiones.

CAPÍTULO 1. EDUCACIÓN SUPERIOR Y DOCENCIA

1.1 Concepto e importancia de la educación superior

A través de la historia de la humanidad, el hombre se ha visto en la necesidad de aprender cosas nuevas para sobrevivir en los diferentes momentos históricos en los que le ha tocado vivir. La educación, como una necesidad social, forma parte de la vida del ser humano, primero, como un proceso en el que intervienen básicamente los reflejos, especialmente en edades tempranas en donde los padres son los principales educadores y posteriormente de una forma más organizada, a través de instituciones educativas.

La educación superior surge como una necesidad de formar personas capaces de detectar, analizar y resolver problemas científicos, culturales, educativos, etc. que tiene la sociedad¹

Podemos decir que la anterior cita resume los dos aspectos más importantes de la educación superior, ya que como fenómeno social, no sólo sirve para lograr un desarrollo individual sino que a través de ésta, es posible generar cambios significativos en la sociedad en conjunto en niveles culturales, económicos y científicos principalmente.

La educación superior ha dado sobradas pruebas de su viabilidad a lo largo de los siglos y de su capacidad para transformarse y propiciar el

¹ Escalona Ríos, Lina. La práctica docente en el Colegio de Bibliotecología desde el punto de vista de sus alumnos. (Tesis de maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información) México : UNAM- FFyL, 1999. P. 13

cambio y el progreso de la sociedad. Dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones.²

Las inquietudes del hombre a lo largo de su historia han ido evolucionando, se ha adaptado, como se mencionó antes, al contexto histórico que le ha tocado vivir. Podemos decir que la educación superior está íntimamente relacionada con el origen de las universidades y que a lo largo del tiempo estas instituciones han ido evolucionando.

La Revolución Industrial fue un parte aguas importante en el cambio de la mentalidad del ser humano y por ende, en la educación, pues con este fenómeno ya no bastaba ser letrado y culto como característica de una vida económica y socialmente privilegiada, pues se originó la necesidad de la capacitación para el trabajo y posteriormente, la investigación en procesos más productivos; requirió entonces, de la mano de obra y del personal calificado, el cual debía ser formado en universidades y/o escuelas. De ahí que varios autores afirmen que la educación superior es parte fundamental del desarrollo socioeconómico del mundo.

2. La educación superior en el siglo XXI: visión y acción. (Conferencia mundial sobre la educación superior. 9 de Octubre de 1998) Paris, Francia : Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Consultado en línea
[http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm]

1.2 Proceso de enseñanza-aprendizaje

1.2.1 Enseñanza

Es posible notar a través del título del presente apartado, que estamos situados ya, en conceptos íntimamente relacionados con la teoría educativa, la cual, como es de suponerse es muy amplia y rica en contenidos; sin embargo, para efectos del presente trabajo, trataremos de elegir las definiciones y conceptos más generales que nos permitan entender los fundamentos teóricos del proceso de enseñanza-aprendizaje sin pretender ser exhaustivos en el tema.

Mediante este proceso hay una búsqueda y descubrimiento de conocimiento, cuyo objetivo es detectar actitudes y habilidades que proporcionen la adquisición del conocimiento ³

Escalona resalta dos aspectos muy interesantes: el primero, que el conocimiento en este proceso se encuentra presente como un fin; sin embargo, podríamos decir también que es visto como un medio, pues cuando una persona logra adquirir cierto conocimiento, éste después es utilizado para continuar adquiriendo más. Es decir, que el ser humano por naturaleza se encuentra en constante búsqueda de nuevas cosas que desea aprender y en determinadas circunstancias puede ser un agente para que otros aprendan.

³ Escalona Ríos, Lina. Op. Cit. P. 15 (Tesis de maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información)

1.2.2 Aprendizaje

El objetivo principal del aprendizaje según Shera Jesse es: "...aumentar el crecimiento de ciertos hábitos independientes de la actividad intelectual, más que sostener la aceptación y absorción pasiva de la información a ser retenida."⁴

Como bien menciona Shera, el aprendizaje debiera ser más que un proceso en el que se acumule información, una actividad intelectual en el que el enriquecimiento de habilidades y aptitudes sea de los principales objetivos.

Existen diferentes teorías que han abordado el estudio del aprendizaje, entre las principales, encontramos a la teoría cognoscitiva, la cual nos indica que:

Aprendizaje es el resultado de un proceso sistemático y organizado que tiene como propósito fundamental la reestructuración cualitativa de los esquemas, ideas, percepciones o conceptos de las personas.⁵

En la definición anterior podemos observar que para la teoría cognoscitiva las ideas y conceptos del ser humano son fundamentales, ya que a partir de ellos se dará ese proceso de conocimiento.

La misma teoría abunda un poco más respecto al aprendizaje al mencionar que existen tres condiciones para que el maestro facilite el aprendizaje:

⁴ Shera, Jesse H. Los fundamentos de la educación bibliotecológica. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Universitario de Investigaciones bibliotecológicas, 1990 p.440

⁵ Serrano García, Javier M. Teorías psicológicas de la educación: libro de texto. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias de la Conducta, 2003. p.67

La primera, es la de comportarse auténticamente en el sentido de mostrarse ante los alumnos tal como es, sin poses o artificios; la segunda condición, es la de crear un clima de aceptación, estima y confianza en el salón de clases de tal manera que exista un mutuo respeto entre profesores y alumnos, la última condición, es la de tener una comprensión empática; lo que significa ponerse en el lugar de los alumnos, tratando de comprender sus reacciones íntimas; sólo así se podrá ayudar a los alumnos a superar las dificultades a las que se enfrentan y convertir estas experiencias en un vehículo de crecimiento personal.

Los requisitos anteriores que maneja esta teoría son muy importantes ya que aún en procesos de aprendizaje con adultos, es fundamental la actitud del profesor, pues si bien es cierto que es quien debe tomar la actitud de líder, también es cierto que debe buscarse un equilibrio para crear un ambiente propicio para el aprendizaje.

Es muy posible que si el profesor es auténtico y logra un ambiente de respeto mutuo, podemos afirmar entonces que, la “flexibilidad” para entender diferentes situaciones de los alumnos se dará por añadidura.

Por su parte, la teoría humanista defiende la idea que el aprendizaje debe ser significativo, en el sentido de que:

El aprendizaje significativo (personal, de experiencia), es un aprendizaje que debe tener sentido personal para cada sujeto, en lugar de un aprendizaje sin sentido como sería la adquisición y memorización.⁶

⁶Ibid. p. 123

No es arriesgado afirmar que la concepción de la teoría humanista con la cognoscitiva es complementaria e incluso podemos decir que coinciden en cuanto a que ambas incluyen el concepto de persona.

Una tercera teoría que se usa comúnmente en las instituciones de educación superior es la constructivista, en la que se menciona al aprendizaje como una responsabilidad del alumno, el cual “construye” su propio conocimiento a partir de su contexto y de sus saberes; mientras que el docente es quien facilita los mecanismos para ese aprendizaje.

Existen otras teorías que ofrecen distintas concepciones del aprendizaje; sin embargo, para este trabajo en particular se consideraron estas dos, pues el objetivo principal no es el de ahondar en las teorías educativas.

1.3 Métodos y técnicas de enseñanza/aprendizaje

Los métodos y las técnicas constituyen recursos necesarios de la enseñanza, ya que son los medios de realización de ésta.⁷

El proceso de enseñanza-aprendizaje, como lo indica Enrique García González no existiría sin dichos medios.

Ambos conceptos están íntimamente relacionados con el profesor y el alumno, pues si bien es cierto que es el primero quien se responsabiliza de la enseñanza a través del método y las técnicas, en el alumno recae el efecto de la metodología empleada por él, lo que determinará en gran medida la enseñanza que este adquiera.

⁷ García González, Enrique. El maestro y los métodos de enseñanza. México: Trillas, c1982. Serie Cursos básicos; 3. Área: metodología de la enseñanza superior. P. 29

1.3.1 Métodos

Serrano por su parte, nos comenta, que los métodos de enseñanza son aquellos que de manera general se relacionan con la determinación de las acciones para el logro de los objetivos del aprendizaje.⁸

Mientras que García González indica, respecto a los métodos de enseñanza, que son el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos.⁹

Es posible observar que los conceptos se van relacionando entre sí; es decir, el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene que ver con la búsqueda y descubrimiento de conocimientos, búsqueda en la que existen dos protagonistas indiscutibles: el profesor y el alumno, el primero quien tiene la obligación de crear una “atmósfera” adecuada para que se dé el proceso de forma efectiva, y el alumno, quien debe aprovechar los factores que incidan en el aprovechamiento escolar y por ende, en su aprendizaje.

Posteriormente vemos que para que se logren los objetivos del aprendizaje, deben existir ciertos métodos; algunos de ellos son los siguientes:

➤ **Métodos en cuanto a la forma de razonamiento:**

Método deductivo

Método inductivo

Método analógico o comparativo

⁸ Serrano García Javier M. Op cit. p.40

⁹ García González, Enrique. Op cit. p.29

➤ **Métodos en cuanto a la coordinación de la materia.**

Método lógico

Método psicológico

➤ **Métodos en cuanto a la concretización de la enseñanza**

Método simbólico verbalístico

Método intuitivo

➤ **Métodos en cuanto a la sistematización de la materia**

Rígido

Semirrígido

Método ocasional

➤ **Métodos en cuanto a las actividades de los alumnos**

Método pasivo

Método activo

➤ **Métodos en cuanto a la globalización de los conocimientos**

Método de globalización

Método no globalizado o de especialización

➤ **Métodos en cuanto a la relación entre maestro y alumno**

Método individual

Método recíproco

Método colectivo

➤ **Métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado**

Método dogmático

Método heurístico

➤ **Métodos en cuanto al trabajo del alumno**

Método de trabajo individual

Método de trabajo colectivo

Método mixto de trabajo

1.3.2 Técnicas de enseñanza/aprendizaje

Todo método realiza sus operaciones mediante técnicas. Las técnicas de enseñanza, en consecuencia, son también formas de orientación del aprendizaje... La técnica de enseñanza es el recurso didáctico al cual se acude para concretar un momento de la lección o parte del método en la realización del aprendizaje...no hay técnicas viejas o nuevas, sólo hay técnicas útiles. ¹⁰

Si bien es cierto que los temas educativos representan tópicos que dan cabida a serias reflexiones, de la cita anterior podríamos decir que se resume gran parte del trabajo que realizan los profesores; ya que la técnica o combinación de éstas en el proceso de enseñanza son, como bien dice el autor, un recurso didáctico que orienta el aprendizaje y que su buen o mal curso repercutirá definitivamente en el óptimo, mediano e incluso nulo aprendizaje del alumno.

Algunas de las principales técnicas de enseñanza y de aprendizaje son las siguientes:

¹⁰ Ibidem.

Técnica expositiva

Consiste en la exposición oral, por parte de un profesor, de un asunto o tema de clase. El profesor debe dar oportunidad de que los alumnos hagan también sus exposiciones, ya que esto favorece el desenvolvimiento del alumno y se presta para confrontar sus juicios con los demás.

Panel

Consiste en el estudio de un tema por parte de un grupo de alumnos seleccionados por sus compañeros, quienes deben exponerlo, uno por uno, desde su punto de vista personal, para que la clase, a su vez, discuta dicho tema.

Discusiones en pequeños grupos

Es un intercambio mutuo, cara a cara, de ideas y opiniones entre los integrantes de un grupo relativamente pequeño...tiene método y estructura, pero a pesar de ello puede ser informal y democrática.

Phillips 6-6

Esencialmente, consiste en dividir cualquier grupo en equipos de 6 integrantes, con el propósito de definir una postura o concepto, en un lapso de 6 minutos.

Diálogos simultáneos

Es un método alternativo de descomposición de un grupo grande en pequeñas secciones para facilitar la discusión...se reserva para grupos de discusión de dos personas.

El simposio

Se denomina simposio de charlas, discursos o exposiciones verbales presentados por varios expositores sobre las diversas fases de un solo tema. El tiempo y el tema los controla a menudo un moderador. Si este método es empleado correctamente, las charlas deberían limitarse a no más de 20 minutos, y el tiempo total del simposio no debería pasar de una hora.

La mesa redonda

Consiste en la discusión de un tema dado, ante un auditorio, por un grupo seleccionado de personas (por lo general de 3 a 6) bajo un moderador.

Conferencia

Situación grupal en que un expositor calificado pronuncia un discurso o una conferencia ante un auditorio. Probablemente sea la técnica más empleada, pero también, quizá, de la que más se ha abusado y mal utilizada ya que es difícil tener la atención del público por más de 20 minutos.

Seminario de investigación

Sus características son: tener una sesión de planeamiento que comprenda desde el comienzo a todos los participantes; dedicar mucho tiempo a sesiones de trabajo; al final tiene que haber una sesión de resumen y evaluación. Tanto el planteamiento como la evaluación están enfocados en las sesiones del seminario, las cuales son el fundamento del mismo.

Diálogo

Discusión llevada a cabo, ante un grupo, por dos personas eruditas capaces de sostener una conversación equilibrada y expresiva sobre un tema específico.

Es menos formal que una conferencia o disertación o una mesa redonda, y posee un dinamismo propio muy singular. Quizá una clave para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más efectivo es que los profesores no caigan en el “vicio” de utilizar una sola técnica ó un reducido número de ellas.

Es muy común encontrarnos con situaciones que hacen difícil impartir docencia: grupos muy grandes en cuanto a la cantidad de alumnos, situaciones de apatía para el aprendizaje por parte de un alumno ó grupos de alumnos, con escasos ó nulos conocimientos previos sobre la materia, deficiencias de equipo y/o mobiliario que apoyen los programas de estudio, entre otros.

Con estas situaciones, que en primera instancia pudieran parecer obstáculos mínimos, la actividad del docente corre el peligro de convertirse en experiencia desagradable tanto para el profesor como para el alumno, pues al no preocuparse por encontrar los canales adecuados para mejorar el proceso de enseñanza, con la ayuda especialmente de todas esas técnicas descritas, nos lleva a un muy probable fracaso del logro de los objetivos del plan de estudios.

1.4. Docencia en la educación superior

1.4.1 Definición, características y funciones del docente

Se mencionaba en párrafos anteriores, que existen diferentes teorías que se han encargado de explicar los conceptos relacionados con la educación; entre las más conocidas se encuentran: la teoría conductista, cognoscitiva, humanista y la

constructivista. A continuación veremos a grandes rasgos cómo perciben éstas teorías tanto al docente como al alumno para tener una visión un poco más amplia desde el punto de vista de la educación.

Según la **teoría conductista**, el profesor es un controlador de los procesos de enseñanza y aprendizaje, tecnólogo de la educación que aplica las contingencias de reforzamiento para producir el aprendizaje en sus alumnos, que moldea comportamientos positivamente valorados por la escuela.

Su tarea consiste básicamente en estar continuamente monitoreando el rendimiento de sus estudiantes y corrigiendo sus respuestas.

Las actividades que el profesor debe realizar son variadas: tiene que programar la enseñanza mediante pasos cortos, basar los nuevos conocimientos en los previamente aprendidos por los alumnos, premiar y conducir el aprendizaje, así como constatar el logro de los objetivos. Como podemos observar, esta teoría centra al docente como el personaje en el que recaen actividades como: programar con base en un análisis previo de conocimientos, controlar el proceso enseñanza-aprendizaje, alguien que además monitorea, corrige, premia y constata resultados.

Se considera que son muy válidas estas acotaciones; sin embargo, se deduce que los puntos anteriores que esta teoría percibe al docente más como un instrumento que como un actor que puede y debe conducirse no sólo por la “protocolos educativos” sino también por reacciones espontáneas que resultan en cada curso, en el sentido que aunque se enseñe la misma asignatura, el grupo de alumnos no es el mismo y las condiciones externas tampoco lo son.

Por su parte, la **teoría cognoscitiva**, nos indica que la tarea principal del profesor aquí es fomentar el desarrollo y práctica de los procesos cognoscitivos del alumno. Su **función**, es identificar los conocimientos previos que los alumnos tienen acerca del tema o contenido a enseñar, para relacionarlos con lo que van a aprender.

Como su nombre lo indica, esta teoría defiende la idea del desarrollo de los procesos cognoscitivos del estudiante; en otras palabras, el docente debe enseñar al alumno a pensar.

Por su parte, la **teoría humanista** menciona que el núcleo central del papel del docente en una educación humanista está basado en una relación de respeto con sus alumnos. El profesor debe partir siempre de las potencialidades y necesidades individuales de los estudiantes y con ello fomentar un clima social para que sea exitosa la comunicación de la información académica y emocional.

Finalmente, la **teoría constructivista** menciona que el profesor es el facilitador del aprendizaje, el que conduce al alumno a descubrir su conocimiento en su propio contexto y lo guía a la construcción de nuevo conocimiento.

Las teorías anteriores incluyen aspectos muy interesantes que son dignos de tomarse en cuenta por parte de los profesores y que sin duda al hacer una combinación de estos aspectos aterrizados en la práctica docente deben representar mejores resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De los párrafos anteriores, podemos decir, que el docente es la figura educativa que guiará el proceso de enseñanza-aprendizaje ayudado especialmente de sus conocimientos, experiencia y habilidades acerca de la(s) asignatura(s) que imparta, reforzando además este proceso con las técnicas de

enseñanza que considere las más adecuadas con base en un análisis del tipo de materia y grupo de alumnos a los que vayan dirigidos los conocimientos, conocimientos que deberán ser evaluados durante el curso para emitir un juicio valorativo, traducido generalmente en una calificación.

Shera va más allá, pues añade el concepto del éxito de la enseñanza, al respecto comenta que:

Si se intenta, aún de manera ilimitada, juzgar el éxito en la enseñanza, debe comenzarse con el entendimiento del rol del maestro en el proceso educativo...El maestro es un comunicador y lo que comunica es un entusiasmo por aprender y el conocimiento que va a ser comunicado...pero la posesión de un conocimiento esencial en si mismo no garantiza una comunicación exitosa. Probablemente todos, ocasionalmente, hemos conocido maestros que tenían muchas cosas importantes que decir pero eran incapaces de transmitirlo con efectividad.

11

Definitivamente quienes nos dedicamos a la docencia con plenitud de conciencia y pretendemos ser “buenos profesores” tenemos la obligación de manejar los contenidos temáticos, pero además, ser autocríticos para evaluar si está siendo efectivo ese proceso de comunicación del que nos habla Shera, y complementar ese autoanálisis con una evaluación por parte de los alumnos; ya que ellos son los principales protagonistas junto con el docente de ese proceso de enseñanza/aprendizaje tan comentado a lo largo del presente trabajo.

¹¹ Shera, Jesse H. Op. Cit. p.436

1.4.2 Características del docente

Confianza. Se basa en el conocimiento que el profesor tiene de su área o materia.

Visión. Tiene que ver con la experiencia que tiene el docente en la disciplina en la que se encuentra inmerso.

Fe. En sí mismo, y en su misión institucional y personal.

Pasión. Para redescubrir nuevas metas, nuevas formas de ver su disciplina, para enfrentar cambios.

Ética. Debe tener bien establecidas las normas de conducta que lo guíen en su ejercicio docente.

Positividad. Debe construir sobre sus capacidades y aceptar sus errores para corregirlos y superarse cada día.

Receptividad, observación y comunicación. Debe saber oír y escuchar, la capacidad de observación es imprescindible para poder valorar y comprobar los avances realizados por los estudiantes y gratificarlos reconociendo su labor.

Estrategia. Debe dominar la estrategia adecuada para lograr sus objetivos y reconocer el momento en el que es necesario cambiarla.

Flexibilidad. Debe saber reconocer sus errores y cambiar el rumbo hacia la meta que quiere conseguir.

Capacidad de empresa e innovación. Debe despertar y poner en práctica su criterio y su poder de decisión para resolver problemas y facilitar así su labor.

Capacidad de apreciación. Debe rodearse de buenos profesionistas y saber agradecer y apreciar el trabajo de los demás.

Conocimiento de sí mismo. Debe conocer sus habilidades y capacidades, así como los **límites que tiene como profesional y como ser humano.**

Capacidad para examinar prioridades. Debe hacer esto con la finalidad de jerarquizar los asuntos más importantes y darles una pronta solución.¹²

Las características que retoma Escalona en su obra son muy importantes, pues podríamos decir que si los docentes tuvieran todas ó por lo menos la mayoría de dichas características, es posible garantizar que al menos en cuanto al desempeño del docente, estaríamos contando con una serie de aspectos que definitivamente repercutirían positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es obvio que es primordial contar con los conocimientos de la materia que se imparte, ya que no es posible enseñar algo que se desconoce; aunque la experiencia es otro ingrediente muy importante, pues no sólo avala la carrera magisterial, implica elementos que facilitan la docencia debido, entre otras cosas a un mejor manejo de los tópicos; del grupo en sí mismo; de la forma de evaluar; entre otras cosas que suelen ser comunes aún en tiempos y espacios diferentes.

Considero que un profesor que no tiene fe en sí mismo y en la institución a la cual pertenece está perdido, pues la fe, como persona y profesional, representa seguridad, y si ésta no es percibida por los alumnos, condena al docente al fracaso, especialmente en cuanto a su credibilidad, aún conociendo y

¹² Imideo, C. Nerici, Metodología de la enseñanza. 4ª. ed. México: Kapeluz, c1985. p. 45 obra citada en: Escalona Ríos, Lina. Factores de influencia en el aprovechamiento del estudiante de Bibliotecología. P. 4-5

manejando adecuadamente el tema de clase, además puede ocasionar que su autoridad como profesor también se vea afectada.

Hoy día donde la información y el conocimiento ha cobrado tanta importancia en la vida económica y social del mundo, quedó atrás la idea relacionada con que eran los médicos, por ejemplo, los que tenían la obligación de actualizarse toda su vida profesional. En la actualidad si se desea ser competitivo y enfrentar los cambios, la docencia como todas las actividades profesionales, no queda al margen de esta situación, pues los alumnos se encuentran cada vez más, inmersos en un mundo en el que la tecnología los acerca a conocimientos, que no necesariamente adquieren en las aulas de clase, y por ello, el profesor tiene la obligación de no quedarse atrás ante estas situaciones y ser promotor de su propio desarrollo profesional para garantizar en parte, el éxito de su cátedra.

Cabe mencionar ahora, que en efecto, un buen docente no es un “todólogo” obviamente no lo sabe todo, y por ello, debe ser capaz de reconocer sus fortalezas, así como también sus debilidades, humanas y profesionales; es legítimo que se ayude de otros profesionales, de cuyos conocimientos es posible lograr una visión más amplia y enriquecedora en beneficio de su propio aprendizaje y el de sus alumnos.

No debemos olvidar que somos humanos, y que trabajamos con semejantes; desafortunadamente, la intransigencia de un profesor será casi siempre recordada por los estudiantes por encima de sus conocimientos, aptitudes y habilidades, pues si bien es cierto que en párrafos anteriores se mencionaba que el docente no debe permitir que su autoridad sea sobrepasada,

también es cierto que se debe encontrar un equilibrio en el que la atención hacia las ideas sea recíproca, saber escuchar, como lo dice Nerici, saber valorar el esfuerzo estudiantil y reconocerlo ya sea a través del reconocimiento público dentro del grupo, a nivel individual y/o por medio de la calificación.

1.4.3 Funciones del docente

En cuanto a las funciones del docente el mismo Nerici citado por Escalona Ríos, nos dice que son las siguientes:

Proporcionar una enseñanza de calidad

Es importante que la enseñanza le permita al estudiante analizar, criticar y razonar lo que está aprendiendo, lo que a su vez le ayudará a enjuiciar y decidir el momento adecuado para aplicar ese conocimiento a problemas concretos.

Activar los conocimientos de su materia y como especialista del plan de estudios, relacionar esos conocimientos con todo el plan y con la realidad social.

Dirigir investigaciones planeadas para medir la efectividad de su enseñanza y mejorar los materiales y métodos pedagógicos.

Enumerar las funciones anteriores con las que debe cumplir el docente, es tarea fácil; sin embargo, atenderlas y ejecutarlas no lo es. El profesor cuenta con varios elementos que pueden volver más factible su labor, como puede ser el mismo plan de estudios que sirve, sin duda, como una guía; la infraestructura

escolar, en la que se encuentran: aulas, laboratorios, biblioteca, cooperación con otras instituciones, etc.

La primera función nos habla de proporcionar una enseñanza que le permita al estudiante analizar, criticar y razonar. Desafortunadamente, la realidad en nuestro país nos demuestra que la mayoría de los estudiantes de nivel superior llegan a las escuelas, institutos y universidades con escasos o nulos cimientos que permitan al docente partir de un buen principio para lograr que los alumnos sean capaces de formarse juicios y tomar decisiones. Muchas ocasiones, es necesario “regresar a niveles básicos” y eso atrasa y entorpece una enseñanza más efectiva.

Se considera que para lograr que un profesor tenga la capacidad de relacionar los conocimientos de su materia con el contexto general del plan de estudios y la realidad social, debe tener una visión global y una cultura general que le permita “ir más allá”, con el fin de guiar a sus alumnos hacia reflexiones profundas en cuyos fines se encuentra precisamente el de formar estudiantes analíticos y críticos.

Definitivamente la evaluación es parte del proceso de la enseñanza y aunque es regularmente al final del curso cuando se asigna una calificación global, el docente puede percatarse a lo largo del periodo escolar del desempeño estudiantil y con esta percepción unida a instrumentos de evaluación como exámenes, exposiciones, investigación, etc., asentará una calificación final.

1.4.4. Definición de alumno

Según el Glosario de términos de Tecnología de la educación, el alumno es la “persona que frecuenta un establecimiento escolar para adquirir conocimientos; ó bien, cualquier discípulo respecto de su maestro de la materia que está aprendiendo, o de la escuela, clase, colegio o universidad donde estudia.”¹³

Podemos apreciar en el párrafo anterior, que a pesar de tratarse de una definición muy general, introduce términos que es imposible apartarlos del concepto “alumno” y que ya se han venido tratando a largo del trabajo; como el de adquisición de conocimiento, concepto que tiene que ver con el proceso de enseñanza-aprendizaje, aprendizaje, que si resulta exitoso, podemos decir entonces, que seguramente en el alumno adquirió realmente conocimientos.

Señalábamos también que existen teorías educativas que tratan de explicar conceptos como enseñanza, docente, y el de alumno no queda al margen de su estudio.

Según la teoría cognoscitiva, “el alumno es concebido como el objeto del acto educativo, receptor de todo el proceso instruccional diseñado por el maestro...tienen que actuar antes de poder ser reforzado; de ahí la importancia de inducir la participación de éste en el proceso, porque el aprendizaje ocurrirá cuando él mismo interactúe con el ambiente instruccional, emita las respuestas esperadas y resulte reforzado por ello. Él tiene que tomar la iniciativa.”¹⁴

¹³ Glossary of educational technology terms = Glosario de Términos de tecnología de la educación. Preparado por la sección de Métodos, materiales y técnicas de la Educación, UNESCO, para la oficina Internacional de Educación. Suiza : UNESCO, 1986. p. 126

¹⁴ Serrano García, Javier. Op. Cit. p. 47

Por su parte, la teoría conductista, considera al alumno como un activo procesador de información y responsable de su propio aprendizaje.¹⁵

Personalmente me inclino más por la segunda teoría, pues considerar al alumno como un mero receptor, así como esperar “recibir las respuestas esperadas” por parte de él y “reforzarlo por ello” suena más a un entrenamiento que a lo que debiera ser el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Si bien es cierto que el alumno es quien recibe la información por parte del profesor, la asimila, analiza, discrimina y genera un conocimiento (al menos en teoría) es limitativo llamarlo “objeto del acto educativo”, ya que se trata de personas, lo que nos sitúa entonces, en un fenómeno social cuyas variables pueden ser infinitas si consideramos que el proceso de enseñanza se puede ver afectado por cada una de las situaciones personales de los alumnos.

Al respecto, la teoría conductista menciona que: Los alumnos son percibidos no sólo como seres que participan cognitivamente en las clases, sino como personas que poseen afectos y que tienen vivencias particulares.¹⁶

Jesse Shera opina que “ El estudiante tiene por supuesto mucho que ver con la excelencia de un sistema educativo pues está comprometido con éste a través de su motivación, actitud, preparación y grado de participación¹⁷

Si bien es cierto que el profesor tiene la obligación de lograr, en la medida de lo posible, los objetivos del programa de estudios, el alumno también debe comprometerse, como lo menciona Shera, con una actitud pro activa, en la que no sea mero receptor de información sino un protagonista

¹⁵ Ibid. p. 66-67

¹⁶ Ibid. P. 114-115

¹⁷ Shera, Jesse. Op. Cit. p.435

fundamental en su propio proceso de aprendizaje a través de un desenvolvimiento académico que logre no sólo resultados cuantitativos traducidos en calificaciones sino también un cúmulo de conocimientos y experiencias que ayudarán sin duda en su formación profesional así como en su crecimiento personal.

Definitivamente el proceso no está completo y no es exitoso si una de las partes falla, ya que si el profesor no imparte la enseñanza de forma correcta, muy difícilmente el estudiante logrará un aprendizaje efectivo.

1.5. Docencia en bibliotecología

1.5.1 Antecedentes

En México...la educación bibliotecológica se inicia con cursos de capacitación...pero después se advierte la necesidad de profesionalizar la actividad y darle un soporte teórico a la profesión y por ello se establecen las escuelas de bibliotecología.¹⁸

En México, a diferencia de Europa y Estados Unidos, cuyos cursos y escuelas se iniciaron en el siglo XIX, el planteamiento de una escuela para formar bibliotecarios y archiveros se da en la época revolucionaria a principios del siglo XX...Son los constitucionalistas encabezados por Carranza, quienes concretarán un proyecto de desarrollo bibliotecario cuyo eje fundamental sería la formación de personal y la organización y

¹⁸ Escalona Ríos, Lina. Historia y prospectiva de la educación bibliotecológica. En: XXII Jornadas mexicanas de Biblioteconomía. Memorias. México: Asociación Mexicana de Bibliotecarios, A.C., 2000. P. 191

puesta en servicio de las bibliotecas del país, en especial las grandes bibliotecas, como la Biblioteca Nacional..

No obstante que la Dirección Bibliográfica no logró desarrollarse del todo, la Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archiveros si se convirtió en una realidad que se concretó el 24 de Junio de 1916, decretada por la entonces Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes destinando apoyo presupuestal a través de la Biblioteca Nacional...Funcionó oficialmente hasta el 1º. De Junio de 1918 y tuvo dos directores, el primero de los cuales fue Agustín Loera Chávez en 1916 y a partir de 1917 y hasta su cierre, en Junio de 1918, la dirección fue ocupada por Juana B. Iguíniz. El bajo egreso escolar más la situación económica del país, propiciaron que la escuela fuese cerrada en Junio 1919 a finales de 1924, el problema de la formación de personal para bibliotecas se enfrentó mediante cursos y conferencias hasta el año de 1925, cuando se abrió la segunda Escuela Nacional de Bibliotecarios. ¹⁹

La historia bibliotecaria de nuestro país con relación a la de Europa y Estados Unidos tiene un atraso de casi un siglo, por lo que es lógico suponer que el desarrollo bibliotecario nacional está íntimamente ligado, no solo a la creación de bibliotecas sino a la creación y evolución de escuelas de Bibliotecología a nivel técnico y superior y a las instituciones dedicadas a la investigación bibliotecológica.

¹⁹ Añorve Guillen, Martha Alicia. Inicios bibliotecológicos en México: la primera Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archiveros. En: xxxiii jornadas mexicanas de Biblioteconomía. Monterrey, N.I. México: AMBAC, 2003. p.183-194.

1.5.2 Características de la docencia en bibliotecología

El nivel técnico obviamente fue el antecedente de lo que ahora tenemos, pues se requería de personal que se hiciera cargo de funciones técnico-administrativas que eran prioridad en aquel momento, y posteriormente, como ha ocurrido en otras áreas, la Bibliotecología se ha especializado cada vez más.

La educación profesional en el marco educativo de cualquier país es fundamental para asegurar la producción de nuevos profesionales, que se pretende, participen de manera activa en el desarrollo social, económico, y - por qué no decirlo - político, de una nación.

Sin embargo, la gran mayoría de los profesores de educación superior, no cuentan con una formación pedagógica que soporte los conocimientos de las asignaturas que imparten y la Bibliotecología no es la excepción. Cabe señalar que es una realidad que la formación de futuros profesionales de la información se encuentra en manos, especialmente de bibliotecólogos egresados, incluso, algunas veces, no titulados. Aunque en la práctica se puede observar que el grueso de la planta docente es de profesionales que ya cuentan con el título de licenciados o con estudios de posgrado, en ocasiones con escasa experiencia y en otras con varios años en la docencia.

Es también común que muy pocos de los bibliotecólogos se dediquen de tiempo completo a ser docentes; por lo regular, quienes imparten cátedra, laboran en unidades de información que representan su fuente principal de ingresos y la docencia es más bien considerada como una actividad complementaria de su vida profesional.

En México existen ocho instituciones educativas de nivel superior que forman a los profesionales de la Bibliotecología. Estas instituciones cuentan con alrededor de doscientos profesores, incluyendo a docentes de carrera y profesores de asignatura, y estos profesores de asignatura cambian constantemente porque su fuente de trabajo principal los obliga a permanecer en su institución y a dejar las clases, por lo que el mercado de trabajo en este sector siempre está requiriendo personal...Estos académicos se caracterizan porque tienen una estabilidad laboral definida y la actividad docente forma parte del trabajo principal dentro de la institución a la que están adscritos o bien, porque la docencia les brinda un mayor reconocimiento académico²⁰

Se puede afirmar que si bien es cierto que la realidad es como la describe la autora y la gran mayoría, por no decir que todos los que nos dedicamos a la docencia en Bibliotecología, efectivamente no tenemos una formación pedagógica, esto no es impedimento para dedicarse a la docencia; así como tampoco lo es, el que la docencia sea una actividad “complementaria” para contar con una fuente de ingresos más.

Más bien lo que debemos atender es que esa actividad docente, de tiempo parcial o completo, la desempeñemos de la mejor forma posible en beneficio de los futuros bibliotecólogos que nos encontremos formando.

²⁰ Escalona Ríos, Lina. Mercado y ejercicio profesional del bibliotecólogo en México. En: Investigación Bibliotecológica No. 38. México : Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, p. 166-168

En este sentido, el profesor tiene una gran responsabilidad pero también la tiene el alumno, pues no debemos olvidar que el proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser compartido.

Como conclusión de este primer capítulo, podemos decir que para cualquier nación, la educación superior debe representar, en primer instancia, el resultado de la lucha de generaciones pasadas, que en su momento, buscaron un alimento distinto al convencional, un alimento que ha representado a través del tiempo no sólo el cúmulo de conocimientos de hombres y naciones enteras, sino la materia prima de nuevas invenciones que benefician económica, cultural y socialmente a la humanidad.

El proceso de enseñanza-aprendizaje no debe ser visto como un fenómeno estático en el que interviene un emisor y un receptor, sino como un proceso que puede y debe ser tan dinámico como las circunstancias, los conocimientos, experiencia, habilidades y aptitudes del profesor lo permitan.

El alumno deberá perseguir siempre una búsqueda constante de conocimientos ayudado especialmente de la figura docente, pero también de su propia iniciativa y curiosidad innata, lo cual reforzara de manera significativa su aprendizaje dentro y fuera de las aulas de clase.

El uso efectivo, constante y combinado de métodos y técnicas de enseñanza utilizadas por el profesor con base al tipo de grupo y materia que le sea asignado, garantizan, en buena parte, un adecuado desempeño docente que seguramente será percibido y agradecido por los alumnos, pues definitivamente repercuten en el logro de los objetivos del plan de estudios.

Las características que debe tener el docente, según los teóricos que han estudiado el tema, son muy variadas; sin embargo, podemos afirmar que lo principal es que tenga vocación para desempeñarse como profesor, aunque no sea docente de carrera, cuando existe la convicción de que la docencia, es una actividad que “nos llama”, es un buen principio; debe contar además, con paciencia para transmitir los conocimientos, humildad para reconocer las limitaciones, conciencia plena de sus fortalezas y actualización constante; todo ello, puede ayudar en mucho, al logro de un efectivo proceso de enseñanza.

El alumno no sólo tiene derechos, también tiene obligaciones; y éstas, son mayormente demandadas cuando el profesor ofrece todo su esfuerzo y dedicación, por lo que los alumnos junto con el docente deben retroalimentarse en busca de un beneficio común. Tradicionalmente la enseñanza, recaía en el profesor y el aprendizaje en el alumno; sin embargo, esa visión ya no es vigente en nuestros días, pues ambos son los principales protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje, proceso en el que la educación bibliotecológica no está al margen, como tampoco lo está de la búsqueda legítima de perfeccionar cada día, los caminos que orienten la formación constante y de calidad de bibliotecarios profesionales que se desenvuelvan con ética y responsabilidad en cualquier ámbito laboral de la carrera.

CAPÍTULO 2. EVALUACIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

2.1 Evaluación educativa

La evaluación educativa ha sido tema de discusión de muchos autores, Fernández menciona que la evaluación tiene que ver con un conjunto de actividades, procedimientos y métodos dirigidos a conocer el funcionamiento de los diferentes subsistemas organizacionales y/o del sistema organizacional en conjunto cara a la intervención.²¹

Esta definición abarca los principales elementos de la evaluación; es decir, se trata de una actividad a través de la cual se pueden identificar aspectos positivos y negativos de procesos que se llevan a cabo en una organización o sistema, o bien, de algún proceso en particular. Podemos agregar también que para llevar a cabo la evaluación, es preciso conocer cuáles son las formas correctas de ejecución, para de esta forma identificar variables o indicadores de medición, los instrumentos y medios con los que se evaluará y los agentes evaluadores que dictaminarán resultados que serán la base en la toma de decisiones, por ello nos indica la cita anterior que debe existir la “intervención” en el sentido que para que la evaluación tenga sentido, deberán realizarse los debidos cambios para buscar el logro de metas a través de estrategias determinadas.

Específicamente en un nivel educativo, el término en definitiva se vuelve mucho más complejo, ya que las escuelas, centros y/o unidades educativas como entes organizados, requieren de evaluación de sus procesos, se evalúa a

²¹ Fernández Ríos, Manuel. Eficacia organizacional: concepto desarrollo y evaluación. España: Díaz de Santos, 1998. p. 162

nivel institucional, curricular, obviamente el aprendizaje de los alumnos, pero también la labor de los docentes. A nivel general, podríamos mencionar que todo ello se realiza con el fin principal de conocer cómo se encuentra funcionando, detectar posibles problemas e idealmente buscar caminos viables de solución.

2.2. Importancia de la evaluación en la educación superior

Desde principios del siglo XX, la educación elemental y la educación media constituyeron actividades dirigidas a toda la población. En esa época, la educación superior sólo alcanzaba a un sector reducido de la misma. A partir de la Segunda Guerra Mundial, en todos los países se consolida la idea de la educación superior como palanca del desarrollo económico y social y, al mismo tiempo, como mecanismo fundamental de movilidad social. Si se suma a esta idea la explosión demográfica ocurrida a nivel mundial, se hace comprensible el proceso de masificación dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES)²²

Efectivamente, las instituciones de educación superior se fueron multiplicando a lo largo del mundo, y aunque la historia nos indica que principalmente los países europeos y Estados Unidos de América han sido quienes se han diferenciado por tener las universidades más prestigiadas, afortunadamente en nuestro país y otros países de América Latina han evolucionado favorablemente en cantidad y calidad, sus instituciones de educación superior.

²²Fresán, Magdalena, Yolanda Vera. La evaluación de la actividad docente. En: Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica. México: ANUIES. Dirección de Servicios Editoriales, 2000. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones P. 105

Muy relacionado con este último término de la calidad, interviene el concepto de evaluación, ya que al darse un crecimiento de población, no sólo creció la demanda de espacios educativos sino también la necesidad de que éstos, estuvieran inmersos en una dinámica de organización óptima, capaz de formar a los profesionales que la sociedad ha ido requerido a lo largo del tiempo, atendiendo a contextos económicos, sociales, políticos y tecnológicos que cambian y evolucionan.

Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los escolares es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las escuelas, para contrarrestarlas.

Desde los años cincuenta hasta los ochenta, la investigación educativa reforzó este supuesto. El resultado más consistente de la investigación educativa en estos años se refería a la capacidad explicativa del contexto socioeconómico y cultural sobre los logros de la gestión escolar.

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar.

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los planes de estudio,

programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.²³

Quizá haya quienes afirmen que hoy en día con las tecnologías aplicadas al aprendizaje, la figura del profesor ya no sea tan relevante como en décadas pasadas; sin embargo, el docente siempre será fundamental ya sea en un sistema de educación presencial o remota.

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

Todo modelo de evaluación debe proporcionar una retroalimentación inmediata al profesor, que le permita replantear sus actividades y comportamiento y, a la institución, para sustentar los procesos de desarrollo de sus dependencias.²⁴

Evaluar, no es tarea fácil, no se trata de elegir arbitrariamente qué, cuándo, cómo y quiénes deber realizar la evaluación; si bien es cierto que los procesos de evaluación educativa depende mucho de cada institución, existe literatura al

²³Valdés Veloz, Héctor. Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de Mayo de 2000 [consultado en línea] <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

²⁴Fresán, Magdalena. Op. Cit. p. 125.

respecto que propone pautas a seguir como el modelo que a continuación se describe:

Modelo de evaluación basado en el Modelo Europeo de Gestión de la Calidad.

a) Análisis de variables contextuales

Análisis del contexto en el que el profesor se encuentra inmerso posibilitará conocer las oportunidades de cambio y mejora como resultado de la evaluación.

Liderazgo

Se refiere a cómo el equipo de gobierno y otros equipos directivos dirigen la universidad y su personal profesional hacia la calidad...se debería evaluar por tanto, si la dirección proporciona el soporte adecuado, promoviendo los proyectos innovadores de excelencia, facilitando la asignación de recursos, necesarios para una docencia e investigación de calidad.

Política y estrategia

Actividades evaluativas que pueden centrarse en) el diseño de los planes de mejora en la docencia e investigación, a través de un diagnóstico de la situación de partida de la institución; b) la planificación estratégica, con base en la información proporcionada en el entorno; c) el conocimiento de los objetivos de las unidades evaluadas (facultades, departamentos, etc.) y la intensidad de su compromiso con los planes de calidad, y d) la implementación de un sistema de valoración periódica.

Recursos

Se refiere a todos los bienes de que dispone la Universidad, Centro, Departamento o el propio profesorado, así como su utilización, restauración y conservación.

b) Análisis de procesos

Se trata de evaluar cómo son identificados todos los procesos clave y de soporte, si existe una gestión sistemática de los mismos, si se tiene en cuenta (y de que manera) la valoración de esos procesos para la reformulación de nuevos objetivos, y si se implementan cambios y se evalúan los beneficios.

Procesos institucionales

Incluye la planificación de la acción docente, selección y contratación de profesores, promoción, incentivación, evaluación o el mismo desarrollo de planes de formación, entre otros.

Procesos individuales

Son los que realiza el propio profesor en su actividad docente cotidiana...Entre los más significativos destacan: confección de programas de asignaturas, elaboración, aplicación y corrección de exámenes, participación en proyectos de investigación, impartición de clases y atención al alumno en tutorías.

c) Análisis del personal

Este tipo de análisis se refiere a los rubros siguientes:

Competencias docentes

Se debe evaluar la información relativa a un conjunto de dimensiones o competencias que el profesor posee y que manifiesta en el aula y en las relaciones con los alumnos. Un paso fundamental consiste en determinar previamente las habilidades que teóricamente definen el perfil del “buen docente”, de forma que los resultados de la encuesta de opinión aplicada a los alumnos puedan, en unión de informaciones provenientes de otras fuentes, utilizarse posteriormente para diseñar programas de actualización y perfeccionamiento.

Condicionantes personales

Incluye el desempeño de cargos académicos, la carga docente, el ratio profesor/alumno, el número de asignaturas y créditos a impartir, e incluso la formación previa.

Gestión del personal

Se debe evaluar el grado en que la institución aprovecha el potencial de los recursos humanos, en este caso, el profesorado, con los que cuenta para mejorar la calidad.

d) Análisis de resultados

Se concretará en dos tipos de aproximaciones: una, dirigida a evaluar los niveles de satisfacción de estudiantes y del profesorado, y otra, orientada a extraer indicadores de eficacia y éxito de la labor docente y del impacto en la sociedad.

Satisfacción del alumnado

El objetivo es apreciar la percepción directa de éstos respecto a la docencia recibida. La evaluación se realiza normalmente a través de la encuesta de opinión dirigida a los alumnos.

Satisfacción del profesorado

La finalidad es analizar la percepción directa de los profesores respecto a si la universidad facilita o no la satisfacción de sus necesidades y expectativas docentes...El principal mecanismo de evaluación son las encuestas de satisfacción y las entrevistas cara a cara para sondear opiniones acerca de los aspectos que facilitan o entorpecen una docencia de calidad.

Indicadores de éxito

Entre los aspectos más importantes, se debe valorar el desarrollo profesional del profesor y rendimiento de los estudiantes y valoración de los titulados en el mercado laboral.

Indicadores de impacto social

Puede ser objeto de análisis la imagen que la sociedad tiene de la universidad y el impacto que ésta causa en la comunidad local.²⁵

Haciendo un breve análisis de los puntos que consideran los autores, tenemos que para este modelo existen cuatro puntos generales de los que se desprenden aspectos más específicos y muy interesantes; En cuanto al liderazgo, es un aspecto que frecuentemente entorpece de forma considerable la forma en que un profesor se pueda desenvolver en su ámbito de trabajo, ya que en muchas ocasiones a un docente con iniciativa y actitud crítica se le consigna negativamente. Aunque esta no sea una situación generalizada, y se den casos en que las autoridades si propicien un ambiente agradable y de confianza, el problema resulta en la asignación de recursos; y desafortunadamente esto es muy común en instituciones de educación superior públicas, donde los deseos de enseñar por parte de los maestros y de aprender por parte de los alumnos, se vuelven insuficientes frente a las carencias de equipo, laboratorios, acervos bibliográficos, software, por mencionar algunos.

En lo que se refiere a la política y estrategias, resulta muy común observar que éstas se presentan, la mayoría de las veces, a nivel de “buenos deseos” o bien, como requisitos oficiales que se quedan únicamente en papel pero que no se les da seguimiento a través de acciones reales, en que se pueda comprobar su ejecución y conocer los resultados.

²⁵ Reboloso Pacheco, Enrique... [et.al] Evaluación integrativa de las competencias y desarrollo del personal docente universitario. En: Cuadernos IRC: planificación, gestión y evaluación universitaria. No. 8. España: Grupo IRC, 2001. p.11-15.

Los recursos, resultan ser un tema que aún sin quererlo, nos lleva a pensar en las diferencias que existen entre la educación pública y privada; discutirlo, en definitiva saldría del tema del presente trabajo, aquí sólo se podría agregar que en los últimos años, ha tenido mayor auge el hecho de que las instituciones públicas de educación superior buscan, con mayor frecuencia, una mayor vinculación con las empresas privadas para conseguir subsidios y de esta forma, dar lugar a una relación colateral que busca, al menos en teoría, un beneficio común en el que además, se van insertando al mercado laboral los alumnos que se encuentran en formación profesional.

Analizar los procesos clave y de soporte como indican los autores, no es tarea fácil; una institución de educación superior como cualquier otra institución educativa, representan un sistema organizacional muy complejo, y la relación entre el número de carreras que atiende, cantidad de alumnos, profesores, personal administrativo, administración de recursos financieros, materiales y los procesos en los que se ven inmersos cada uno de estos elementos, genera una serie de procedimientos, cuyo análisis y evaluación deben planearse concienzudamente a través de diferentes tipos de instrumentos y gestores de la evaluación; aspecto que se tratará a mayor detalle en el siguiente capítulo.

Dentro de los procesos institucionales, se resaltó principalmente algunos de los aspectos que tienen que ver con la acción docente; y como se puede observar, la evaluación de los profesores sólo es uno de los tópicos dentro de estos procesos. Se encuentran además puntos específicos como la selección, contratación, promoción, incentivar y planes de formación; a este respecto, la experiencia es generalmente muy desalentadora, especialmente si hablamos de

instituciones de educación pública, ya que desafortunadamente, los procesos de selección y contratación no se distinguen por su transparencia y atención a los requisitos que se contemplan en documentos internos ya sean emitidos por autoridades educativas o bien, los que se elaboran a nivel interno.

En cuanto a los procesos individuales y condiciones personales, en general podemos afirmar que se trata de la carga de trabajo del profesor, incluyendo las tutorías. Aunque aquí no hay que perder de vista que mucho dependerá el tipo de plaza y número de horas que tenga el docente, ya que aunque lo ideal es que vaya más allá de la docencia; especialmente en cuanto a trabajos de investigación, la realidad de cada institución es muy variada, pues se debe tener en consideración cuántos profesores son de tiempo completo, cuántos por asignatura, proyectos especiales y otros aspectos tan específicos como los docentes con licencias y demás casos administrativos.

Las competencias docentes, como está señalado en la cita, se trata de una serie de habilidades que según la teoría debería tener el profesor para otorgársele una calificación positiva, relacionándolo especialmente con el tema de evaluación; este punto de las competencias se verá más definido cuando se incluyan en el presente trabajo los diferentes reactivos que según algunos autores personales e instituciones concedoras del tema, deben tener los "test" o cuestionarios, utilizados primordialmente en las evaluaciones hechas por los alumnos.

La gestión del personal seguramente sería un tema muy controversial ya que como lo indican los autores, tiene que ver con el grado en que la institución aprovecha el potencial de los recursos humanos para mejorar la calidad; pues se

debe considerar que ambas partes están representadas por personas, en donde el tipo de relaciones humanas que se genera entre directivos y docentes impacta de una forma u otra el desempeño laboral, beneficiando o perjudicando a veces los objetivos y metas institucionales; aquí sólo nos restaría agregar que idealmente debe existir una sensibilización de todas las partes que integran un sistema educativo con el fin principal de aumentar los niveles educativos institucionales y obviamente de sus alumnos.

En el último punto, relacionado con el análisis de resultados, tenemos que no sólo se debe evaluar la satisfacción de los alumnos, también la de los profesores y agregan dos elementos muy interesantes: indicadores de éxito e indicadores de impacto social. En el primero de ellos, se menciona a los titulados en el mercado laboral; indicador que indiscutiblemente dice mucho acerca de si realmente la institución está generando recursos humanos con posibilidades de desarrollo profesional, social y desde luego económico; los estudios de egresados en este sentido, juegan pues, un papel muy importante en la evaluación educativa, ya que de alguna forma miden la capacidad de respuesta de las escuelas, institutos y demás centros de educación superior a las necesidades de recursos humanos que la sociedad demanda.

Referente a los indicadores de impacto social, en donde entra la imagen que la sociedad tiene de la Universidad y el impacto en la comunidad local, indiscutiblemente también merece de análisis extensos, pues si bien es cierto que existen instituciones de educación superior con prestigio a nivel internacional, existen otras que ya sea por su creación más reciente o por que son poco conocidas por la sociedad en general, sus niveles de reconocimiento tanto

institucional como de sus carreras decrece en relación con las grandes instituciones educativas de renombre. Localmente las instituciones de educación superior juegan un papel trascendental ya que de entrada, su localización física atiende a ciertas necesidades.

Como puede observarse, la evaluación de la educación implica aspectos muy generales que van desde el análisis de los planes y programas de estudio, el perfil del personal docente y no docente, los recursos materiales, entre los que se puede mencionar el edificio, mobiliario, equipo e incluso el presupuesto.

Analizar cada uno de estos aspectos daría como resultado una disertación muy extensa, que además saldría de los límites temáticos del presente trabajo, por lo que en adelante se tocarán aspectos más específicos relacionados con los tipos de evaluación docente y algunas consideraciones importantes sobre este tema en México.

2.3 Evaluación docente

2.3.1. Breve esbozo histórico

Para hablar sobre evaluación docente, debemos atender un poco a las razones que orillaron a decidir sobre la necesidad de evaluar no sólo a los estudiantes sino también a los profesores.

...a partir de las últimas dos décadas del siglo XX, la evaluación de la práctica docente parece haber cobrado especial relevancia. Dado que el reconocimiento de la producción científica, ocurrida en las IES alrededor de los años ochenta, distrajo al profesor universitario de la actividad de docencia...la evaluación del docente ha permitido a las instituciones

reflexionar sobre la enseñanza que imparten. La evaluación de la docencia es concebida como una valoración de las competencias de los profesores; su finalidad está encaminada a obtener información que permita la toma de decisiones institucionales para lograr una mejor calidad de la enseñanza.

Las variables y los indicadores que sean definidos en la evaluación del personal académico deben surgir de los elementos que intervienen en el proceso educativo, para producir el desarrollo institucional esperado.²⁶

Tenemos entonces que aunque hoy en día, la investigación en las instituciones de educación superior es indispensable como una de las actividades que debe desarrollar la planta académica, especialmente en el sentido de la generación de conocimientos y la publicación de los mismos, la cita es muy clara en cuanto al problema que en los 80`s representó este fenómeno; es decir, que se produjo un cierto descuido de la actividad docente en vías de los procesos de investigación. Al respecto, considero que efectivamente es algo que aún en nuestros días ocurre, y con esto no se está afirmando que represente un error o problema; más bien, los profesores que se dedican a investigar, deben encontrar un equilibrio que encamine su desempeño académico en un beneficio no sólo personal y profesional sino también de los estudiantes que atienden en aulas, tutorías y/o trabajos recepcionales, por mencionar los principales.

²⁶ Aguilar Sahún, 1991. citado en: Fresan, Magdalena. La evaluación de la actividad docente. En: Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica. México: ANUIES, Dirección de Servicios Editoriales, 2000. P. 105-106

Considerando lo anterior, podemos afirmar también, que la evaluación docente busca en esencia, servir como recurso para el logro de los objetivos institucionales; en donde el proceso de enseñanza en fundamental, pero el aprendizaje y cómo se está llevando éste, también es un aspecto crucial en el éxito de la misión de las universidades e instituciones de educación superior a nivel nacional y mundial.

Dentro de este panorama tenemos pues el concepto de evaluación educativa; del que se deriva el término que nos lleva al punto principal de estudio del presente trabajo; es decir, evaluación del docente.

2.3.2 Concepto de evaluación docente

La evaluación en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes... La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para [éstos]. ²⁷

Si bien es cierto que la evaluación es una actividad sumamente importante en cualquier institución educativa, de cualquier nivel, tampoco debemos olvidar

²⁷ Valdés Veloz, Héctor. Op.Cit.

que cuando se trata de evaluar personas, se pueden “herir susceptibilidades” si este procedimiento no se realiza con el debido cuidado; identificando muy bien quién o quiénes serán los responsables de llevarlo a cabo, los momentos más ideales para hacerlo, los canales que se utilizarán, los objetivos que se pretende lograr y las estrategias de mejora para atender debilidades. (Más adelante se analizara más a fondo de que forma se deben llevar a cabo este tipo de evaluaciones, sus principales tipos, y algunas recomendaciones para lograr éxito en los objetivos que persigue)

Ahondando un poco más sobre lo anterior, Enrique Reboloso menciona que:

Aunque la evaluación del personal docente ha sido un tema tradicionalmente polémico, en la actualidad hay un cierto clima propicio al diálogo, tendiendo a consolidarse como un elemento importante en la dinámica organizativa de los centros universitarios. Las organizaciones y los profesionistas dedicados a la enseñanza superior necesitan de la evaluación como medio de retroalimentación que les informe de la eficacia de su actuación en la transmisión de conocimientos. A partir de ella se persigue mejorar la calidad docente y el contexto en el que tiene lugar, potenciar la investigación competitiva, estimulante y socialmente relevante, y agilizar la gestión administrativa ²⁸

Efectivamente, la evaluación debe estar inmersa dentro de los procesos administrativos de la institución educativa; y las autoridades deben encontrar la

²⁸ Reboloso Pacheco, Enrique... [et.al] Op.cit. p.6.

mejor forma en que se lleve a cabo, lograr una comunicación efectiva que logre transmitir las bondades del proceso evaluativo, sin que los docentes se sientan bajo una lupa de críticas negativas, de lograrse, los resultados de dicha evaluación deben darse a conocer a los evaluados, ya que si no existe una retroalimentación del proceso evaluativo, no se podrá corregir la problemática que se pueda identificar y de muy poco o nada servirán los esfuerzos empleados en tiempo y recursos.

En cuanto a la definición y alcance de la evaluación del desempeño profesional del docente, Valdés menciona que es un “proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.”²⁹

En la definición anterior, tenemos elementos nuevos como la validez y fiabilidad de los datos que se pueden obtener al evaluar, nos hablan además de la emocionalidad y otros aspectos que definitivamente están muy presentes en el desempeño del docente como la responsabilidad y la relación con alumnos y otros agentes propios del contexto educativo.

Al parecer pues, estamos inmersos en un tema que se podría estudiar desde diferentes puntos de vista, ya que tiene que ver no sólo con la percepción meramente educativa sino incluso, afectiva; aspecto que se verá más a fondo en

²⁹Valdés Veloz, Héctor. Op.Cit.

el tema de las competencias con las que debe contar un docente, especialmente de nivel superior.

[La evaluación] aún es vista como el describir, valorar y cuantificar los resultados desde lo cuantitativo. Ante dicha perspectiva, los docentes se ven calificados y cuestionados en su práctica; sin embargo, la evaluación es necesaria. Con todo esto es difícil tratar a la evaluación desde una visión aislada; se necesita trabajarla en conjunto y ser reflexivo para establecer un propio modelo educativo institucional acorde a las necesidades de cada contexto, por lo que debemos verla como todo lo relativo a analizar el proceso de aprendizaje, pero también de la enseñanza.

Los profesores [deben armarse] de aquellos recursos necesarios para idear en materia de evaluación; eso cambiaría enormemente el significado de los acontecimientos hacia la participación y reflexión de la práctica, llevándolos hacia una meta en específico de lo que se quiere lograr en el futuro sobre la formación y actualización de los docentes.³⁰

Lara nos resume de alguna forma lo que se ha venido mencionado; aunque agrega al final de la cita un aspecto que resulta interesante: formación y actualización de los docentes.

Tal parece pues, que es preciso desligarse de vicios antiguos y encaminar las acciones a la mejora, en cuanto a beneficios del alumnado, pero también de

³⁰ Lara Quevedo, Elizabeth. La práctica docente vista desde la perspectiva de un modelo de formación formativa-participativa. En: Revista de la Universidad Cristóbal Colón. No. 16. Tercera época. Año 1. Enero-Junio 2003. Veracruz, México: Universidad Cristóbal Colón, 2003. P.65

los docentes, conociendo con los procesos de evaluación, no sólo sus fortalezas y debilidades sino también sus necesidades de capacitación y actualización profesional, en vistas de un mejor desempeño frente a sus grupos en el salón de clase.

2.3.3. Objetivos e importancia de la evaluación docente

Sobre los objetivos de la evaluación tenemos que principalmente cuando se evalúa a los docentes es para determinar cualidades profesionales, su preparación y el rendimiento del educador. Es decir, que la evaluación del aprendizaje, es muy importante, pero también lo es la evaluación de la enseñanza; ya que ambos términos -analizados en el capítulo uno-, son fundamentales cuando se habla del proceso educativo.

La evaluación puede proporcionar información relevante sobre: a) identificación del profesorado promocionable (reconocimiento del potencial); b) motivación de profesores; c) políticas de formación y desarrollo, d) administración de personal; e) validación de métodos y técnicas de gestión y f) desarrollo de sistema de gestión. ³¹

Como podemos observar en la cita anterior, casi todos, sino es que todos los incisos corresponden a puntos que tiene que ver con la administración; es decir, se da por hecho que es el área de recursos humanos; quienes la mayoría de las veces, tienen como responsabilidad llevar a cabo la evaluación de los docentes, especialmente para promoverlos, reconocerlos e identificar políticas que los lleven a una mejor “gestión” de ese recurso.

³¹Reboloso Pacheco, Enrique... [et.al] Op.cit. p.11.

Definitivamente, como se mencionó en el capítulo anterior, los alumnos son el eje de cualquier centro educativo; pero sin profesores, también sería muy difícil lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo, por ello es que estos últimos deben ser vistos en las instituciones como un elemento sumamente importante, y ello se logrará siempre y cuando la relación con las autoridades de la unidad educativa sea lo más cordial y profesional posible, para que en el momento en que se lleven a cabo evaluaciones al profesorado, no se genere un ambiente hostil y de desconfianza, sino por el contrario, la comunicación efectiva logre hacer entender al docente que este procedimiento es con las mejores intenciones y que los resultados beneficiarán en ambos sentidos, y sobre todo, también a los estudiantes.

Por su parte, Elizabeth Lara nos dice que:

Ante diversos factores que inciden en el rendimiento académico, se encuentra implícita la práctica de los profesores, por lo que es necesaria la sensibilización de la evaluación dentro de las organizaciones educativas, con la finalidad de mejorar la labor de los maestros; es decir, que la educación no sea un medio que califique o dé cierto valor para clasificar o encasillar a un maestro, sino que, por el contrario, tenga un sentido de reflexión sobre su práctica, propiciando la construcción de conocimientos para evolucionar en la práctica en el momento, no esperar a toda una respuesta de evaluación totalizadora; es el conectar los contenidos con el

trabajo, argumentar el funcionamiento y ejercicio de su labor sobre los contenidos.³²

Como ya había sido comentado en párrafos anteriores, la evaluación no debería ser motivo de discordia entre docentes y autoridades y/o agentes que llevan a cabo dicha labor, debe como menciona la autora, lograr una evolución de la práctica docente; e idealmente buscar en los profesores un convencimiento a nivel profesional que permita no sólo mejores resultados en los niveles de aprendizaje de los alumnos, sino también que la evaluación conlleve a un desarrollo personal y académico del docente, justificando procedimientos de promoción y de ser posible un continuo mejoramiento que sea también percibido por los alumnos.

Valdés Veloz, ahonda en los siguientes aspectos que ratifican las ideas hasta ahora plasmadas y justifica su pensamiento de la siguiente forma:

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse..., la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño.

³² Lara Quevedo, Elizabeth. Op. Cit. P. 60-61

Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad e imparcialidad.³³

Además de todo lo que se ha venido comentando hasta ahora, el autor incluye la idea de que las evaluaciones deben de ser periódicas, aspecto que nos parece relevante ya que muy probablemente en las instituciones educativas si se realicen evaluaciones; pero éstas no se llevan a cabo con una periodicidad aceptable; aunque esto último es muy subjetivo, pues como se verá más adelante, lo ideal es realizarlas cada que termina un periodo escolar, y este variará de institución a institución, ya que algunas son por año, semestre y cuatrimestre, entre las más comunes; sin embargo, sea cual fuere el periodo del que se este hablando, lo importantes es que los procesos de evaluación no se

³³ Valdés Veloz, Héctor. Op. Cit.

vuelvan casos aislados sino que formen parte de la dinámica escolar de cada institución.

Por su parte, Reboloso agrega lo siguiente:

En esta línea de actuación, creemos que la universidad debería impulsar planes de evaluación que involucren todos los niveles de trabajo de los docentes y de cuyos resultados pueden derivarse decisiones relativas al – acceso a puestos de trabajo, estimación de la calidad de las enseñanzas no regladas, cursos de doctorado, titulaciones, planes de estudio, etc.

...los sistemas de evaluación se hacen imprescindibles para determinar los logros alcanzados, favorecer los procesos de perfeccionamiento del profesorado y reconocer explícitamente el mérito de aquellos docentes más “competentes”. La evaluación del profesorado permitirá obtener información válida acerca de las debilidades de su actuación docente, funcionando como un dispositivo de retroalimentación para iniciar acciones de mejora. De esta manera, dejaría de ser una estrategia dirigida al control administrativo o a la rendición de cuentas y se convertiría en una herramienta de reconocimiento de las capacidades del personal que orienta el cambio y el desarrollo profesional.³⁴

En muchas ocasiones hemos escuchado hablar de profesores cuyo prestigio y reconocimiento se encuentra más que comprobado; Una reputación que sin duda se ha logrado con el pasar de los años y una continua labor llena de esfuerzos; sin embargo, en las universidades e instituciones de educación

³⁴ Reboloso Pacheco, Enrique... [et.al] Op. Cit. p. 4

superior también existe otra tipología de docentes, que si bien no cuentan con las mismas características en cuanto a experiencia y jerarquía académica, atendiendo específicamente al tipo de plaza, también merecen ser considerados, no sólo con promociones sino también con reconocimientos públicos, los cuales, bien podrían ser justificados con los resultados que arrojan las evaluaciones. Y lo mismo se puede decir en sentido contrario, de generarse resultados negativos, tomar las medidas correctivas necesarias, que pueden ayudar a crear una cultura de mejora continua, siempre y cuando los resultados sean dados a conocer como bien lo menciona a continuación Mario Rueda.

No es poco frecuente que se realice la evaluación administrativa como un mecanismo administrativo rutinario, que no se informe a los profesores de los resultados o que se proporcione la información mucho tiempo después; en ocasiones, los resultados conocidos por la administración no son empleados como indicadores para orientar el sentido de otros programas, como el de formación permanente o de actividades como la actualización o revisión curricular³⁵

Para terminar con este apartado, y a modo de resumen atendamos lo que nos comenta el mismo Enrique Reboloso.

Las utilidades de esta evaluación pueden concretarse a dos niveles (Gan, 1996) por un lado, a los evaluados les es útil para: a) saber cómo otros agentes perciben su trabajo cotidiano y los resultados a los que conduce

³⁵ Rueda Mario, La función docente en la Universidad y su evaluación. En: DIDAC. Órgano del Centro de Desarrollo Educativo de la Universidad Iberoamericana. No. 38. Otoño 2001. México: Universidad Iberoamericana. Centro de Desarrollo Educativo, 2001. P. 7.

su desempeño profesional, b) contrastar sus propios puntos de vista con los de otros, c) identificar los puntos débiles y aquellos más destacados en el desempeño de su trabajo, y d) establecer compromisos de mejora. Las utilidades para la organización son igualmente diversas: a) favorecer la construcción de un estilo de gestión centrado en el compromiso, la responsabilidad, y el trabajo en equipo, b) ayudar a la elaboración de políticas de gestión apoyadas en un conocimiento sistemático y exhaustivo del personal, c) sustentar el diseño y la planificación de acciones de formación (programas o planes) a partir de los puntos débiles detectados d) identificar criterios equitativos y rigurosos que sirvan para la toma de decisiones en materia de estrategia y política de personal, y e) detectar competencias, potenciales y habilidades para la organización.³⁶

2.3.4. Competencias docentes

Al hablar de evaluación docente, necesariamente se debe atender el término de competencias, ya que por lo regular, son éstas, las que figuran, especialmente en los cuestionarios donde se evalúa el desempeño de los profesores.

Antes de adentrarnos a las competencias que debe tener un docente, veamos el concepto general del término.

Se entiende por competencia el conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes...) que se integran atendiendo a una serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de personalidad...) tomando como referencia las experiencias personales y

³⁶ Repolloso Pacheco, Enrique... [et.al] Op. Cit. P. 10-11

profesionales que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto del trabajo [...] la utilidad de la competencia profesional está en la capacidad de ésta para hacer frente a contextos profesionales cambiantes y en los que los aspectos como la polivalencia y la flexibilidad son necesarios.³⁷

Tener las competencias adecuadas, es por tanto, contar con un perfil profesional atractivo que puede ser considerado motivo de contratación y desarrollo profesional en cualquier especialidad.

En términos generales las competencias son un conjunto de habilidades que pueden ser observables y medibles en la actividad cotidiana.

Agrega Reboloso que:

Desde la perspectiva de los estudiantes, el grado de competencia docente se define de acuerdo al nivel alcanzado por el profesor en una serie de dimensiones halladas en la literatura sobre el tema...Entre las más relevantes cabe mencionar: a) La actualización, preparación y dominio de la asignatura, b) la planificación de la actividad docente (programa, contenidos, y actividades a desarrollar durante el curso, c) la claridad en la exposición, d) el estilo y la metodología utilizada, e) la preocupación por la enseñanza, f) la actitud receptiva hacia el alumnado, g) las obligaciones

³⁷ Navío Gómez, 2001. Citado en Uribe Tirado, Alejandro. Los bibliotecólogos colombianos y la adquisición de competencias: énfasis y tendencias en la actual formación en tecnologías de la información y la comunicación. En: Revista Interamericana de Bibliotecología. Medellín, Colombia. Vol. 30. No. 1. Enero-Junio. P.140.

docentes, y h) los sistemas de evaluación de los alumnos.³⁸

Pareciera que todos estos incisos que describe el autor están implícitos en cada uno de los docentes y que por el hecho de desempeñarse como tales en una institución educativa, los cumplen cabalmente; sin embargo y desafortunadamente en la práctica sabemos que no es así, y es por ello, que la evaluación debe ser un proceso periódico y casi obligatorio, especialmente cuando se detectan deficiencias, las cuales deberían ser atendidas con prontitud, especialmente si son dadas a conocer por los alumnos.

...[la evaluación] tampoco ha traído consigo la puesta en marcha de programas para intentar dar solución a las deficiencias detectadas, salvo acciones individuales por parte de profesores con verdadera “vocación” docente. Ahora bien, en su descargo puede afirmarse que el problema no es exclusivo de las encuestas de opinión, sino generalizable a cualquier otro procedimiento que se utilice para evaluar al profesorado universitario, puesto que, sea cual fuere la fuente de información, los resultados ejercen un escaso efecto sobre el comportamiento de los docentes, a no ser que vayan acompañados de medidas administrativas o de una conveniente orientación y asesoramiento por parte de expertos.³⁹

³⁸ Reboloso Pacheco, Enrique... [et.al] Op. Cit. p. 8

³⁹ Ibid p. 9

Si bien es cierto, como menciona el autor, que la evaluación por parte de los alumnos puede tener ciertas deficiencias, considero que todos los que de alguna forma nos encontramos trabajando en un sistema educativo, debemos actuar con la responsabilidad, ética y profesionalismo necesario, que nos lleve por el camino hacia la calidad que requieren hoy en día las instituciones de educación superior que forman recursos humanos que sean capaces de satisfacer las necesidades que el mercado laboral demanda. Fresan, respecto a la evaluación educativa; hace una reflexión en torno a lo que comprende la docencia en términos generales:

La docencia actualmente comprende no sólo la impartición de cursos sino un conjunto de actividades asociadas como la tutoría y asesoría a los alumnos, así como la preparación de diversos materiales para el apoyo de las actividades formativas. De ahí que la evaluación de la docencia sea un campo de estudio complejo. La opinión de los alumnos, en tanto principales beneficiarios del ejercicio de la función docente es central en este proceso, pero son necesarias otras aproximaciones tales como la opinión de colegas, lo cual amplifica el espectro de puntos de vista dentro de la misma institución y, la opinión de expertos en metodología didáctica, que proporciona un juicio más imparcial, pero centrado particularmente en los aspectos metodológicos en el proceso de la enseñanza. Sin embargo, estas últimas opciones suelen emplearse poco dada su difícil implantación y, en muchos casos, los conflictos que se derivan de la intervención de

personas ajenas al proceso de enseñanza-aprendizaje en el espacio natural de docencia: el salón de clase.⁴⁰

Como se puede observar, se han identificando las principales actividades que implica la evaluación, haciendo énfasis en la complejidad que representa la práctica docente y se agrega en cierta forma una tipología de los actores principales que pueden llevar a cabo la evaluación; es decir, los alumnos, colegas y expertos en metodología didáctica; -temas que se abordarán a mayor detalle en el punto sobre tipos de evaluación docente. Aunque en términos generales coinciden con la mayoría de los autores en que el tema es delicado y debe llevarse a cabo con juicios imparciales en la medida de lo posible.

2.3.5. Tipos de evaluación docente

Principalmente se divide en externa e interna. Lara menciona al respecto que:

[Según el enfoque de evaluación formativa-participativa, es que surgen recientemente los términos de] Evaluación externa e interna, siendo la primera la realizada por agentes ajenos al proceso didáctico del centro escolar, en donde el investigador funge como agente evaluador externo; mientras que la evaluación interna es la realizada por los propios protagonistas de la enseñanza.⁴¹

⁴⁰ Fresán, Magdalena, Yolanda Vera Op. cit. p. 117.

⁴¹ Lara Quevedo, Elizabeth. Op. Cit. p. 62-63.

La evaluación externa la llevan a cabo órganos que se han creado especialmente para esta actividad; evalúan con base a determinados criterios e indicadores, y posteriormente emiten juicios y/o calificaciones que sirven de base para generar los cambios y/o adecuaciones pertinentes en la institución.

La evaluación interna, como lo indica la autora, se centra principalmente en aquella que llevan a cabo las autoridades, docentes y alumnos.

Reboloso Pacheco por su parte, diferencia dos tipos básicos de evaluación:

...el enfoque de la competencia docente, con carácter dependiente de la función sumativa de la evaluación (tradicionalmente estudiado por medio de las encuestas de opinión) y el enfoque del desarrollo profesional, con carácter dependiente de la función formativa (que surge desde el área organizacional y pretende ir más allá de la simple detección de habilidades o competencias)

[...Específicamente en lo que se refiere a la actuación docente, la perspectiva propuesta por los autores requiere un análisis global en el que estén presentes tres áreas que según los autores, definen las tareas de la profesión docente:]

- a) actividades docentes, de investigación y de gestión
- b) las potenciales fuentes de información, tanto internas (alumnos, profesores, directores...) como externas...Los diversos instrumentos

de medida (encuestas a estudiantes, entrevistas o cuestionarios para profesores,...etc.) ⁴²

Valdés, por su parte describe a continuación los modelos de evaluación del desempeño del maestro identificados por la investigación educativa.

Modelo centrado en el perfil del maestro

Consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Críticas negativas: Puede haber poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación.

Modelo centrado en los resultados obtenidos

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Riesgo: descuidar aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje...por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues como sabemos los resultados que obtienen los alumnos son efecto de múltiples factores.

⁴² Reboloso Pacheco... [et.al] Op. Cit. p. 5-6.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

...fundamentalmente [tiene que ver] con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula...emplea pautas de observación...ha recibido una crítica...se objeta que los riesgos obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

Modelo de la práctica reflexiva

La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo...La evaluación es esencialmente un juicio de valor, profundamente comprensivo de una realidad, en este caso con la acción y participación del profesorado en el diseño y desarrollo de la tarea educativa y en su proyección socio relacional y profesionalizadora.⁴³

Como se puede observar todos los modelos tienen ciertas características y aspectos negativos que los hacen diferentes; por lo que es preciso considerar que de ser posible, se debe encontrar una combinación entre éstos, con el fin de potenciar sus virtudes y equilibrar sus desventajas para tomar una decisión

⁴³Valdés Veloz, Héctor. Op. Cit.

adecuada respecto al modelo en que se basará la institución al evaluar a los docentes.

Evaluación del desempeño docente por parte de los alumnos

En las evaluaciones que se ha considerado la opinión de los alumnos, se han hecho críticas severas como la que hace Martínez Rizo⁴⁴:

Una de las formas que las instituciones de educación superior (IES) utilizan para evaluar a sus académicos, específicamente en lo que se refiere a su desempeño como docentes, es la que consiste en una encuesta de opinión entre sus alumnos. Al ser relativamente sencillas de implementar, ese tipo de encuestas suelen ser vistas por los responsables de las IES, pero provocan rechazo entre los profesores, quienes suelen opinar que no constituyen una forma adecuada de evaluar su trabajo.

Resulta importante aceptar que efectivamente, las encuestas de opinión por parte de los alumnos respecto al desempeño del profesor, tienen cierto margen de subjetividad; sin embargo, también es cierto que nadie como el propio alumno para evaluar cómo se está desarrollando el docente en el aula, en las tutorías e incluso como asesor de tesis.

Para lograr reducir ese margen del que se hablaba en el párrafo anterior, es indispensable hacerle ver al estudiante la importancia que representa el que

⁴⁴ Martínez Rizo, Felipe. Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos. En: Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica. México: ANUIES, 2000. P. 129

sea lo más objetivo posible; y ello únicamente se logrará creando una cultura de evaluación entre los estudiantes, posible entre otras cosas, con la implantación periódica de estos procesos de evaluación, y desde luego, con la difusión de los resultados y puesta en marcha de estrategias de solución.

Fresan, respecto a lo anterior, agrega un aspecto importante: cuidar el anonimato y además afirma lo siguiente:

La aplicación periódica de los cuestionarios para la evaluación del desempeño docente debe ser realizada por instancias e individuos ajenos al proceso. Asimismo, es conveniente que se insista ante los estudiantes en la importancia de una evaluación imparcial y que se proteja ésta mediante el anonimato. Por último, se reitera la necesidad de utilizar los resultados de la evaluación del desempeño docente para retroalimentar la docencia misma, los programas y los apoyos a la docencia.⁴⁵

Ya se mencionaba en párrafos anteriores, que la evaluación por sí misma no tiene sentido si no va acompañada de un plan estructurado de mejora; y tampoco debe verse y utilizarse como instrumento coercitivo que dificulte la comunicación con los profesores y represente un canal para críticas destructivas y mal intencionadas, especialmente de parte de las autoridades hacia la planta docente.

Idealmente, la evaluación debe ser lo más completa posible, para no caer en una perspectiva unilateral como lo menciona Reboloso:

La evaluación de la calidad docente no puede ceñirse, únicamente, tal y como ha venido haciéndose durante años, a las tradicionales encuestas

⁴⁵ Fresán, Magdalena. Yolanda Vera. Op. Cit. p. 125-126.

de opinión dirigidas a los alumnos, pues si bien el método posee un interés particular, sus resultados están desprovistos de fundamentación teórica al no estar integrados en un modelo de actuación más global. Sólo desde una perspectiva institucional es posible incrementar las probabilidades reales de cambio y mejora; en caso contrario, puede convertirse, como muchos de nosotros sabemos, sobre todo si la evaluación se aborda desde una perspectiva unilateral, en un proceso complejo, tedioso y alejado de la realidad.⁴⁶

En este sentido no hay que perder de vista que la opinión de los alumnos es importante pero es uno de los factores de evaluación docente por lo que debe integrarse a un plan de evaluación integral.

Por su parte, Mario Rueda hace la siguiente aportación

Un aspecto que resalta es la dificultad para obtener una adecuada comprensión de la actividad si solamente se considera una fuente de información, ya sea la opinión de los alumnos, los indicadores institucionales, la autovaloración, el juicio de los colegas o los registros de las actuaciones en clase. De ahí surge la pertinencia de explorar diversas vías para la evaluación docente; y la necesidad de incorporar a los propios profesores en la discusión del problema de qué, cómo y para qué evaluar...[concluye el autor que lo anterior conlleva al camino del perfeccionamiento;] y si, mejor aún, se llegan a incorporar los aportes de

⁴⁶ Reboloso Pacheco, Enrique... [et.al] Op. Cit. P. 3.

las diferentes disciplinas interesadas en el estudio de la docencia y se analiza su pertinencia para cada situación de formación profesional, se estará en franca dirección hacia la excelencia⁴⁷

En este sentido es importante considerar la incorporación de diferentes disciplinas en los procesos de evaluación docente; podemos decir también que si bien no le otorga un valor absoluto a la opinión de los alumnos, tampoco lo hace con las otras fuentes de información -como el mismo las califica; es decir, indicadores institucionales, auto-evaluación, etc. Lo que nos lleva a concluir que todas las posibles vías de evaluación se complementan unas a otras y juntas pueden generar un análisis más exhaustivo y objetivo.

Rueda, ahonda un poco más en cuanto a las consideraciones que se deben tener en cuenta cuando se utilizan los cuestionarios como fuente de evaluación:

...La evaluación de la docencia se ha hecho sin cuidar los procedimientos indispensables para garantizar una auténtica evaluación. Predomina la aplicación de cuestionarios de opinión contestados por los estudiantes, en muchas ocasiones formulados sin el apego a las normas de construcción de un instrumento de medida, o sin realizar las necesarias adecuaciones a los diferentes contextos que se presentan entre universidades y entre las propias carreras de una misma institución.⁴⁸

⁴⁷ Rueda Mario. Op. Cit. p. 8.

⁴⁸ Ibid p. 7.

Efectivamente, si se pretende implantar un sistema de evaluación del desempeño docente en una institución de educación superior, se ha mencionado en párrafos anteriores, que debe ser lo más completa posible, atendiendo no sólo a fuentes de información unilaterales; es decir, tomar en consideración únicamente lo que dicen los alumnos a través de cuestionarios; sin embargo, ninguno de los autores hasta ahora citados, afirma que éstos no deban llevarse a cabo, más bien sus recomendaciones van encaminadas hacia la importancia que debe tener el cuidado en su elaboración y/o adecuación con base en otros ya implementados –como lo dice Mario Rueda- y su posterior aplicación, análisis de resultados y difusión de los mismos.

Fresán señala, que algunas de las razones por las que algunos profesores se oponen a la evaluación de su práctica por parte de los alumnos y toca además puntos interesantes como el que no se debe olvidar, especialmente en el momento que se analizan los resultados, las características de los estudiantes en razón especialmente de sus disciplinas –punto también considerado en la cita anterior- en el momento de evaluar a los docentes a través de los estudiantes.

La oposición de muchos profesores a la evaluación de su desempeño por parte de los alumnos, se sustenta en la idea de que las percepciones de éstos son totalmente subjetivas y dependen, en buena medida, de la calidad de los propios estudiantes. Además, se señalan como posibles fuentes de sesgo otras variables tales como el número de alumnos, el tipo de disciplina y de curso, el periodo en que se lleva a cabo (al principio, en medio o al final del plan de estudios), el momento de la evaluación, las condiciones de aplicación, el género del profesor y los alumnos, el estilo

de enseñanza, el entusiasmo y la personalidad y la benevolencia del profesor (Centra, 1989). Sin desechar estas ideas, es importante señalar que, aun cuando las encuestas a los estudiantes (como cualquier instrumento para la investigación de opiniones o percepciones) constituyan un recurso cuya objetividad es discutible, la realización de encuestas a los estudiantes en periodos sucesivos arroja una información consistente sobre el desempeño de los profesores.⁴⁹

Es lógico pensar que la evaluación debería aplicarse al final del curso, ya que al inicio, el alumno no tiene los suficientes elementos para emitir un juicio más objetivo, a menos que el docente en cuestión haya sido con anterioridad su profesor; aunque esta situación no sería la ideal, ya que muy posiblemente en el grupo existan alumnos que no conozcan la forma de trabajar del maestro. Otra situación que también pudiera ocurrir es que el mismo profesor se encuentre impartiendo una nueva materia y su nivel de conocimientos sobre ésta no sea el mismo que con otra(s) por lo que la evaluación por parte de los alumnos al final del curso, seguramente tendría variaciones.

Por todo lo anterior, éstas y otras consideraciones como las que menciona Fresan, deben tomarse en cuenta para contar con un trabajo de evaluación lo más veraz y objetivo posible y como lo reitera la cita, los alumnos en definitiva si pueden ser fuente de información consistente sobre el desempeño de sus profesores.

⁴⁹ Fresán, Magdalena. Op. Cit. p. 126.

Algunas de las principales consideraciones que se deben tener respecto a la evaluación de los docentes por parte de los alumnos, la misma Fresán, señala otro aspecto, que se bien es cierto, representa sólo una de las variables que pueden estar presentes en los cuestionarios que responden los alumnos, también resulta importante no dejarlo a un lado.

Con frecuencia se tiende a indagar la opinión de los alumnos sobre la asiduidad y puntualidad de los profesores; sin embargo, es conveniente señalar que, en primer lugar, la supervisión de estos aspectos es por definición una función de carácter administrativo que compete a las autoridades de la dependencia de adscripción de los profesores y en segundo, suele suceder que los alumnos respondan a estas interrogantes de acuerdo con su percepción global del profesor (efecto halo)...Si un profesor es considerado bueno, en términos generales, los alumnos por lo común contestan que asiste y llega puntualmente siempre, aunque ello no sea verídico; si el profesor es percibido como un docente mediocre o malo, se responde indicando que falta o llega tarde, aunque estos rasgos sean falsos.⁵⁰

Podemos afirmar respecto a lo anterior, que en este tipo de situaciones, efectivamente se debe tener un cuidado especial, ya que como lo indica la autora, las cuestiones de puntualidad son asunto de recursos humanos; sin embargo, es de todos conocido que algunos profesores aunque cumplen con su horario de entrada y salida, y que bien puede ser comprobado con los registros que la institución tenga destinados para ello, en muchas ocasiones, no se presentan en

⁵⁰ Ibid p.121.

los salones de clase o bien, llegan más tarde respecto a la hora que deben estar frente a grupo. Es por ello que dependiendo de los resultados que se generen en este sentido, quienes estén a cargo del proceso de evaluación corroboren este tipo de datos, con el fin de no cometer injusticias o dar reconocimiento a quien no lo merece.

Otro aspecto a considerar en este tipo de evaluación es la desconfianza de los profesores hacia los instrumentos de medición de su práctica por parte de los alumnos, aunque de cierta forma ratifica la idea de que los estudiantes no deben hacerse a un lado cuando se trate de evaluar al docente:

...más frecuentemente, se duda de su validez, al considerar que lo que miden realmente no es el desempeño del docente, sino su simpatía o, eventualmente su severidad o benevolencia.

...una evaluación que se refiere al desempeño de un profesor al que los alumnos han visto durante varias horas a la semana a lo largo de quince semanas o más, una imagen superficial puede sostenerse media hora, pero no un semestre.

Como dice Centra, adaptando el famoso dicho de Lincoln: “Un instructor puede engañar a todos los estudiantes por algún tiempo; puede incluso engañar algunos estudiantes todo el tiempo; pero no puede engañar a todos los estudiantes todo el tiempo”⁵¹

⁵¹ Centra, J.A.1993. Citado en: Martínez Rizo, Felipe. Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos. En: Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica. México: ANUIES, Dirección de Servicios Editoriales, 2000, P. 132

La confiabilidad puede cuidarse atendiendo variables que si es posible controlar y que tienen que ver con una aplicación cuidadosa y una interpretación de los resultados que tome en cuenta los elementos como el tamaño del grupo (las evaluaciones de grupos muy chicos son dudosas); la carrera (en algunas carreras, los alumnos califican más severamente que en otras); el grado de avance en ellas (los alumnos avanzados tienden a ser más exigentes que los nuevos); o el tipo de materia (los docentes que imparten materias importantes de una carrera tienden a ser evaluados mejor que los que dan materias percibidas como “de relleno”)⁵²

Aspectos como los anteriores, deberán ser tomados en cuenta por todas aquellas universidades e instituciones de educación superior que lleven a cabo procesos de evaluación, cuidando variables como las que menciona Felipe Martínez y los demás autores consultados, es posible otorgar la confiabilidad de la que en la práctica han expresado los docentes, se carece cuando son objeto de evaluación por parte de los alumnos.

Además de esa confiabilidad que se debe lograr a través del cuidado en las variables, es importante no olvidar que la evaluación debe ser vista por el profesor como un instrumento que le ayudará a mejorar a nivel profesional e incluso personal; sin embargo, esto no es posible si no se le da un tratamiento correcto; es decir, que las autoridades institucionales manejen una buena comunicación con su planta docente y con los alumnos, con los primeros, para que no sientan que la evaluación es un instrumento de perjuicio y con los

⁵² Martínez Rizo, Felipe. Op. Cit. p. 133.

estudiantes, para que sus evaluaciones sean lo más objetivas posibles, y no olvidar, por supuesto, que los resultados deben ser difundidos para buscar una mejora continua.

Para finalizar este apartado, se dará la siguiente reflexión de la ANUIES con relación a la evaluación docente:

Si la calidad de una institución superior se sustenta en el grado de consolidación y preparación de su planta académica, entonces, los procesos de evaluación del desempeño académico constituyen una plataforma para impulsar el desarrollo de la carrera académica de los profesores, en congruencia con la misión de cada institución...El diseño de estrategias de desarrollo académico para lograr la mejora de la docencia, la calidad de la producción académica y su capacidad de articulación con distintos sectores de la sociedad requiere conocer la dedicación y compromiso con los que los profesores de una institución de educación superior realizan día a día su quehacer.

Es posible que el resultado de esta reflexión colectiva entre académicos de diversas IES aporte también elementos para una nueva reflexión sobre los modelos vigentes en las instituciones que cuentan desde hace varios años con sus propios esquemas de evaluación del personal académico.⁵³

⁵³ Propuesta de metodología básica para la evaluación del personal académico. En: Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica. México: ANUIES, 2000. P. 192.

En el apartado correspondiente a la evaluación de la práctica docente en México, se verá a mayor detalle que en nuestro país, los modelos de evaluación docente no se han homogenizado a nivel superior, que los esfuerzos son aislados y muy diferentes entre sí; sin embargo, como lo menciona la Asociación, este modelo es una aportación que si bien es cierto no representa la universalidad de la gran gama de variables posibles de evaluar, si puede ser considerada una pauta, especialmente para las instituciones que se inician en la práctica de la evaluación docente, y que al mismo tiempo la pueden adecuar al contexto institucional y mejorarla a través de la experiencia.

2.4 Evaluación docente en México

En México, la evaluación de los docentes en las instituciones de educación superior no es reciente, ya que de acuerdo a Martínez Rizo⁵⁴ data de finales de la década de los sesenta y principios de los setenta, dándose en primera instancia en instituciones privadas, en las que la opinión de los alumnos han sido parte esencial de la permanencia de los profesores. Después se extendió esta práctica a las universidades públicas que se enmarcan en los planes de desarrollo de la educación superior.

2.4.1 Panorama general de la evaluación docente en México

En el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, se dedica un apartado al tema de la Educación superior, del cual se retomó lo siguiente:

⁵⁴ Martínez Rizo, Felipe. Op.Cit. p. 130.

La educación superior sólo capta a uno de cada cuatro jóvenes de entre 18 y 22 años de edad. De éstos, la gran mayoría, cerca del 94%, estudia licenciatura o sus equivalentes, y aproximadamente el 6% cursa estudios de posgrado.

...Se estima que la eficiencia terminal en educación superior oscila entre 53 y 63%, según el tipo de programa, y puede llegar a ser de hasta 87% en los programas de investigación avanzados.

Estrategia 9.1. Impulsar mecanismos sistemáticos de evaluación.

La evaluación es una de las herramientas más poderosas para mejorar la calidad de la educación, como se ha comprobado en todos los países que han logrado elevar el desempeño de sus sistemas educativos. La evaluación con métodos probados internacionalmente, es sin duda, el mejor camino para asignar estímulos tanto a las escuelas como al personal docente.

...Se procura que las instituciones de investigación y de educación superior incorporen valoraciones objetivas en sus sistemas curriculares.

Así mismo, es importante establecer herramientas que arrojen información sobre el desempeño del personal docente y que permitan a éstos detectar sus áreas de oportunidad.

Objetivo 14. Ampliar la cobertura, favorecer la equidad y mejorar la calidad y pertinencia de la educación superior.

Es importante reconocer que la educación superior que se imparte en el país ocupa el lugar 15 de las 33 naciones de América Latina y el Caribe que fueron evaluadas por el Instituto de Estadística de las Organización de las

Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Por ello será necesario darle un gran impulso a las universidades, tecnológicos y centros de investigación, dotándolos de los apoyos públicos y privados necesarios para impulsar la docencia, la investigación científica, el desarrollo y la innovación tecnológicos, y la extensión y la difusión de la cultura.

Estrategia 14.1

La presente administración se ha propuesto elevar la cobertura en educación superior, pasando de un 25% actual a un nivel superior a 30% de los jóvenes de 19 a 23 años en el 2012.

Estrategia 14.2

Se contempla dar impulso a la formación de técnico superior universitario y reforzar la opción que abre la certificación de competencias laborales.

Estrategia 14.3. Consolidar el perfil y desempeño del personal académico y extender las prácticas de evaluación y acreditación para mejorar la calidad de los programas de educación superior.

Se trabajará para articular un sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación, con el fin de fortalecer las prácticas de autoevaluación, evaluación externa de pares, acreditación formal y exámenes nacionales estandarizados a los egresados, las cuales son efectuadas por instancias como los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) y el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL), entre otros.⁵⁵

⁵⁵Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. México: Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Presidencia de la República, 2007. P: 176-196.

Como podemos observar, los porcentajes que se manejan en el documento son un tanto desalentadores, especialmente si consideramos que únicamente 1 de cada 4 jóvenes tienen acceso a la educación superior, quiere decir que 2 de cada 8; en otras palabras, apenas el 25% de cobertura nacional. Y aunque a nivel de América Latina ocupemos el lugar 15, que a decir verdad, tampoco es muy honroso, obviamente el lugar a nivel mundial es aún más preocupante.

Otro aspecto que resulta de consideración es que figure dentro de las estrategias el impulsar el nivel de técnico superior universitario, que si bien le otorga a los estudiantes un título con el cual les es posible incorporarse al mercado laboral más rápido, tampoco se debe dejar a un lado que esta medida provoca la desprofesionalización y por ende, disminución en los salarios de los egresados, amen de las posibles bajas de los alumnos que optan por trabajar y no continuar con su formación profesional.

Hablando específicamente de la evaluación, podemos afirmar que a pesar de que las autoridades que regulan la educación superior en México se valen de organismos como las CIEES, COPAES y CENEVAL, que a grandes rasgos realizan actividades de evaluación y acreditación, falta mucho por hacer en el sentido de la evaluación educativa; ya que si bien es cierto que un documentos oficial como es el Plan Nacional de Desarrollo, menciona que la evaluación es un instrumento que permite mejorar la calidad y que se debe valer de métodos probados internacionalmente con el fin de estimular a las escuelas y los docentes y que es importante establecer herramientas que arrojen información sobre el

desempeño docente, en la práctica son muy pocos los esfuerzos que van encaminados a evaluar el sistema educativo y menos aún el desempeño de los profesores, especialmente en instituciones públicas de educación superior. Aún con lo anterior, instituciones como la ANUIES publican documentos que concentran datos estadísticos y generan recomendaciones que son muy interesantes y que describen algunos de los puntos más relevantes a continuación:

El documento titulado “Consolidación y avance de la educación superior en México: elementos de diagnóstico y propuestas”, contiene lo siguiente:

Hoy se cuenta con un sistema de educación superior amplio y diverso, que incluye instituciones públicas y particulares...En el ciclo escolar 2005-2006 la matrícula total alcanzó 2'613,466 estudiantes (2'446,726 en modalidad escolarizada y 166,740 en no escolarizada), el número de escuelas (planteles) 5,116 unidades, y el de maestros 259,884 (sexto informe de gobierno, 2006) Además, para el periodo 2004-2005 se estimó un total de 2,107 IES

[Entre los logros se citan:]

- Está en marcha un conjunto de procesos y organismos de evaluación, acreditación y certificación y, en términos generales, se ha incorporado la cultura de la evaluación en las IES.
- Las IES particulares académicamente consolidadas cuentan con programas de mejora y aseguramiento de la calidad, que atienden aspectos como el nivel de la planta docente.

A pesar de los avances, también debe reconocerse la persistencia de problemas y la aparición de nuevos retos...[entre los que se encuentran]

- La falta de articulación y alejamiento de los propósitos originales de diversos procesos de evaluación.

[Dentro de las capacidades académicas y de organización, la ANUIES indica que] La noción de capacidades académicas incluye, fundamentalmente, el nivel de habilitación del personal académico, la infraestructura académica de las IES y los servicios de apoyo a las funciones sustantivas. En el mismo sentido, las capacidades de organización hacen referencia a la operación de sistemas de gestión, planeación y evaluación que sustentan una operación eficaz de las instituciones. [En cuanto al perfil de la planta académica, el documento describe lo siguientes:] El sostenido crecimiento del sistema de educación superior ha implicado una continua ampliación de la planta académica de las instituciones...En la actualidad, el profesorado de tiempo completo en el sistema supera la cifra de 64 mil plazas

Debe hacerse notar, no obstante, que las estadísticas presentadas conjuntan la información demográfica de los profesores sin diferenciar sus diversos tipos de contratación.

Del total de profesores de tiempo completo en el sistema de educación superior del país, cerca del 60% cuenta con estudios de posgrado y el 20% posee el grado de doctor.

El crecimiento de la proporción de profesores de tiempo completo con estudios de posgrado es muy intenso. En menos de diez años se ha logrado duplicar la proporción de profesores de tiempo completo con ese nivel de

formación, considerado el apropiado para un desempeño satisfactorio en la enseñanza superior.

[Dentro de la Problemática en el rubro de Trabajo académico, se menciona que:]

En la mayoría de las instituciones el trabajo de investigación cuenta con estímulos más relevantes que el trabajo docente. Subsiste un déficit en la forma de evaluar, y por lo tanto, de apreciar las tareas de docencia.

[Y para finalizar, dentro de las propuestas en cuanto a las capacidades de organización y planeación, la Asociación indica que se debe:]

..Establecer procedimientos para monitorear el impacto de los programas de mejoramiento organizacional y administrativo sobre las funciones de docencia, investigación y extensión, vinculación y difusión. ⁵⁶

Por su parte, El grupo de trabajo interinstitucional de la ANUIES para la Evaluación del Personal Académico, considera conveniente proponer las siguientes recomendaciones con relación con la evaluación del desempeño docente:

- 1) Instaurar la evaluación del desempeño docente como práctica regular en todas las IES, convirtiéndola en una estrategia para estimular la mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 2) Establecer en cada IES, a través de sus propios cuerpos y mecanismos de discusión y aprobación, los lineamientos, criterios e indicadores, así como los

⁵⁶ Consolidación y avance de la educación superior en México: elementos de diagnóstico y propuestas. Coordinación editorial: Carlos Rosas Rodríguez. México: ANUIES, [2007] P.19-24,102-112.

procedimientos adecuados para la evaluación del desempeño docente de sus profesores.

3) Llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente a través de encuestas a los estudiantes dado que este mecanismo ha probado ser el que presenta mayor consistencia y objetividad, además de constituir un proceso cuya realización es viable en cualquier tipo de institución ⁵⁷

Entre otros aspectos se señala que: se debe indicar en un reglamento específico, los indicadores y la etapa dentro del periodo lectivo que se aplicará, (recomiendan que sea poco antes de terminar el periodo de clases, para que el alumno tenga elementos suficientes para emitir juicios más o menos objetivos), utilizar instrumentos tipo cuestionario pertinentes al perfil institucional, articular los resultados de la evaluación con otorgamiento de estímulos, establecer puntuaciones mínimas aceptables, incluir en el cuestionario preguntas cuatro o cinco preguntas de autoevaluación del desempeño del estudiante que permite que la evaluación del docente sea mas objetiva, tomar en cuenta si de llevará a cabo ante la presencia del docente o en ausencia de éste, llevarlos a cabo en cada periodo lectivo, sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de una evaluación imparcial, dar a conocer los resultados al profesor (retroalimentación), entre otras.

⁵⁷ Propuesta de metodología básica para la evaluación del personal académico...p. 179.

CAPÍTULO 3. LA ESCUELA NACIONAL DE BIBLIOTECONOMÍA Y ARCHIVONOMÍA

La ENBA es una de las instituciones más importantes a nivel nacional que ha venido formando bibliotecarios a lo largo de más de 60 años; ha contribuido a través de sus egresados al desarrollo del sistema bibliotecario de nuestro país.

Antes de ahondar sobre su infraestructura física, personal docente, alumnos y planes de estudio; se incluyen algunos antecedentes de la escuela.

3.1 Semblanza histórica de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía

3.1.1 Antecedentes

En México, los estudios en el área bibliotecológica tienen su origen en 1912, año en que se establecen cursos de capacitación que fueron considerados como indispensables para la preparación de bibliotecarios empíricos...estuvieron a cargo del español Francisco Gamoneda y del licenciado Ezequiel A. Chávez... En 1916 a instancias de don Agustín Loera y Chávez se abren los cursos en la primera Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archiveros⁵⁸ Esta primera escuela contaba con profesores como Juan B. Iguíniz, Jesús Galindo y Villa, Nicolás León, [entre otros] lamentablemente por problemas económicos y no tener la respuesta esperada, la escuela fue cerrada y se continuó con cursos independientes de 1922 a 1925 con temas como Bibliografía, Biblioteconomía, Bibliofilia y Catalografía.

⁵⁸ Perales Ojeda, Alicia. Bases pedagógicas de la preparación profesional de los bibliotecarios. Citado en: Formación profesional y mercado laboral: vía real hacia la certificación del bibliotecólogo. Lina Escalona Ríos, México: UNAM, CUIB, 2006. p. 141-142.

En 1925 se inauguró la segunda Escuela Nacional de Bibliotecario, el plan de estudios constaba de 11 meses aunque después de la primera generación no se volvió a implantar un curso más; entre los profesores se encontraba Juana Manrique de Lara.⁵⁹

De 1926 a 1944 imperan de nuevo los cursos de capacitación, especialmente en el Departamento de Bibliotecas de la SEP, la Secretaría de Hacienda y la Escuela Nacional de Antropología.⁶⁰

3.1.2 Origen de la E.N.B.A.

La Escuela tiene su origen en el Tercer Congreso Nacional de Bibliotecarios y Primero de Archivistas, en el que se aprobó por unanimidad el *Proyecto para la Creación de la Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archiveros...* Se inaugura el 20 de Julio de 1945 en el Palacio de Bellas Artes como una dependencia del Departamento de Bibliotecas de la SEP, dando respuesta a la necesidad de capacitar al personal de bibliotecas y archivos de la dependencia y de otros sectores públicos⁶¹...Hasta 1952 se ofrecían cursos de profesor, subprofesor y técnicos en Biblioteconomía y Archivonomía, para ese año se estableció el grado de bibliotecario técnico con duración de dos años; como requisito de ingreso se exigía haber terminado la secundaria o haber trabajado en una biblioteca por un mínimo de dos años; también en 1952 se estableció el grado de maestría con

⁵⁹ Morales Campos Estela, Educación bibliotecológica en México: 1915-1954. Citado en: Formación profesional y mercado laboral... p. 142.

⁶⁰Ibidem.

⁶¹ Izquierdo Dorantes, Martha Lorena. Estudio de seguimiento de los titulados de la licenciatura en Biblioteconomía de la ENBA: 1961-1990. Citado en: Formación profesional y mercado laboral... p. 144.

una duración de tres años, requiriéndose para entrar haber terminado el bachillerato o su equivalente.⁶²

3.2. Planes de Estudio de la Licenciatura en Biblioteconomía

3.2.1 Plan de estudios de 1945

Este plan fue realizado en 1944 y puesto en operación en 1945; consideraba asignaturas como: lengua nacional superior, inglés superior, francés superior, latín clásico y vulgar, estadística general y especial, historia universal, historia general del arte, historia de las bibliotecas, catalogación, encabezamientos de materia, clasificación, selección de libros, servicio de consulta, organización y administración de bibliotecas, bibliografía general y bibliografía del Continente Americano, entre las más importantes.

Se puede afirmar que este plan de estudios tenía una clara tendencia europea en el sentido que se pretendía que los bibliotecario tuvieran una amplia cultura general aunque también se ve manifestada la parte eficientista norteamericana a través de asignaturas prácticas. El enfoque principal se centraba hacia la organización bibliográfica ya que se requería de conocimientos prácticos que resolvieran el problema de la baja preparación de los empleados de bibliotecas...Para 1952 se establece el nivel de bibliotecario y archivista técnico cuya duración de estudios era de dos años y se ingresaba con la secundaria concluida o bien con la experiencia de haber trabajado en una biblioteca o archivo durante dos años. Al mismo tiempo que el nivel técnico, se

⁶² Salas Estrada, Eduardo. La evolución de los programas de estudio a nivel profesional en la ENBA Archivonomía. Citado en: Formación profesional y mercado laboral... p. 144.

establece el de maestro en Biblioteconomía, que se cursaba en 3 años y como requisito de ingreso se solicitaba el bachillerato concluido o su equivalente, que podía ser el haber egresado de la Escuela Nacional de Maestros o de la Escuela Nacional de Educadoras. ⁶³

3.2.2 Plan de estudios de 1960

En 1959 siendo director de la Escuela el profesor Roberto Gordillo, el plan de esta época quedó constituido con cierta tendencia hacia la parte de organización bibliográfica y la cultural, poniendo cierto interés en la enseñanza de la lengua española, redacción y gramática; aparecen también algunas asignaturas sobre metodología y se contempla ya la aparición de nuevos tipos de materiales documentales como las publicaciones periódicas.

Los dos primeros años eran considerados para la preparación de técnicos bibliotecarios y el tercero para maestros.

De acuerdo con este plan de estudios y los objetivos que para 1967 se fijaba la ENBA, es perceptible la tendencia aún capacitadora, a pesar que durante este periodo se desarrollan los centros de alfabetización a instancias de la campaña realizada por José Vasconcelos además de la aparición de bibliotecas universitarias que ya empezaban a surgir en la UNAM y el IPN. ⁶⁴

Entre las asignaturas se encontraban: Selección de libros, catalogación, clasificación, encabezamientos de materia, organización y administración de bibliotecas, servicios de consulta y bibliografía general, francés o inglés,

⁶³. Formación profesional y mercado laboral... p. 145.

⁶⁴ Rodríguez Gallardo, Adolfo. Las bibliotecas en los informes presidenciales: 1879-1988. Citado en: Formación profesional y mercado laboral...p. 150.

publicaciones periódicas y oficiales, materiales y equipos audiovisuales, métodos y técnicas de investigación y prácticas de laboratorio⁶⁵; entre las más representativas.

3.2.3 Plan de estudios de 1975

Antes de este año se modificaron los estudios de nivel técnico y se visualizó la necesidad de crear el nivel licenciatura para profesionalizar la actividad bibliotecaria por lo que se adoptó el título de licenciado en Biblioteconomía en lugar del de maestro.

El nivel técnico se convirtió en bachillerato técnico en biblioteconomía o en archivonomía y se estableció el curso propedéutico que deben cursar los aspirantes a ingresar a la licenciatura que no hayan cursado el bachillerato de la misma escuela.⁶⁶

Entre las asignaturas generales que se contemplaron en este plan de estudios se encontraban: comunicaciones, macroeconomía, relaciones públicas, proceso administrativo, procesamiento de datos, introducción al Derecho y Psicología administrativa; entre las más representativas; en cuanto a las más relacionadas con la Biblioteconomía y el proceso de titulación, se impartían: servicio de consulta, historia del libro, servicios de información especializada, catalogación, administración de bibliotecas, bibliografía, bibliotecas públicas,

⁶⁵ Mediz Bolio, María. Apuntes para una historia de la Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archivistas. Citado en: Formación profesional y mercado laboral...p. 148.

⁶⁶ Salas Estrada, Eduardo. Planes y programas de estudio de la Escuela Nacional de biblioteconomía y Archivonomía en el marco de la reforma educativa. Citado en: Formación profesional y mercado laboral...p. 151

escolares, universitarias, clasificación, documentación y seminario de investigación, documental, tesis más cuatro materias optativas.

Ese plan... lleva al profesional a obtener una cultura general amplia aunque asignaturas como contabilidad y derecho parecían estar fuera de contexto...el manejo de la metodología y la aplicación de técnicas para la aplicación de técnicas para la organización bibliográfica eran considerados apenas en dos asignaturas en todo el plan..la duración de este plan de estudios va de 1975 a 1992, ratificado en 1988 y durante su vigencia se desarrolla la Red Nacional de Bibliotecas Públicas implementada en 1983... el desarrollo en el sector de bibliotecas especializadas y centros de documentación y de información también sobresale en este periodo...por lo que era urgente una nueva revisión curricular.⁶⁷

3.2.4 Plan de estudios de 1992

La licenciatura en Biblioteconomía en 1992 se impartió en 8 semestres con total de 344 créditos. Contaba con 48 asignaturas obligatorias. Entre las que se encontraban dentro de las más generales: Epistemología, teoría de la comunicación y la información, historia de la ciencia y la tecnología, Derecho constitucional y administrativo, desarrollo social y económico de México, Introducción a la administración, relaciones humanas, didáctica general, en cuanto a las relacionadas con investigación: Metodología de la investigación, investigación de campo, métodos estadísticos, seminario de investigación; Del área propiamente bibliotecológica: Fundamentos de Biblioteconomía, usuarios de

⁶⁷Formación profesional y mercado laboral: vía real hacia la...p. 158-159

la información, desarrollo de colecciones, organización bibliográfica, bibliografía, publicaciones seriadas, servicios de información, indización, clasificación y prospectiva de la industria de la información, entre otras...Si bien este plan representa avances importantes con relación a los planes anteriores, existe una “falta de análisis y congruencia en el establecimiento de las relaciones horizontales y verticales entre las asignaturas; así como también debilidad en las líneas de corte profesional (relacionadas específicamente con los aspectos centrales de la disciplina bibliotecaria) frente a las líneas de corte complementario en la formación profesional⁶⁸

...Se le proporciona un peso fuerte a las áreas de servicios bibliotecarios y de información y de organización bibliográfica y documental –en gran parte porque las principales actividades profesionales para las que se contrataba a los bibliotecólogos eran catalogar y clasificar la información, es decir para organizar las colecciones de las bibliotecas y para administrar las unidades o departamentos...en el currículo se establece que como requisito para la titulación se deben cursar seis semestres de computación sin valor curricular...estos cursos se referían al conocimiento y manejo de procesadores de palabra, manejadores de bases de datos y sistemas de recuperación de información, que aunque limitados, apoyaban no sólo la actividad profesional sino la actividad académica del estudiante...en términos generales se puede señalar que este plan de estudios responde parcialmente a los requerimientos de la sociedad de

⁶⁸ Pérez Paz, Nahúm. Adecuación y actualización de los planes y programas de estudio. Citado en: Formación profesional y mercado laboral...p. 163.

los 90 que se caracteriza por su avance bibliotecario, creando bibliotecas y propiciando el desarrollo de otras.⁶⁹

3.2.5 Plan de estudios de 1998

Se establecieron las siguientes líneas de formación profesional para la licenciatura en

- Organización técnico
- Servicios
- Administración
- Socio-profesional
- Idiomas extranjeros
- Metodología
- Automatización

Entre las asignaturas se encontraban: Fundamentos de organización técnica, Códigos de catalogación I y II, sistemas de clasificación Dewey y L.C., organización de catálogos, usuarios de la información, servicios al público, bibliografía, indización, servicios de información, promoción de los servicios, proceso administrativo, áreas funcionales de la administración, bibliotecas especializadas, legislación y normatividad bibliotecaria, administración pública, bibliotecas públicas e infantiles, universitarias y especializadas, desarrollo de colecciones, soportes de información en su

⁶⁹ Formación profesional y mercado laboral...p.166.

contexto histórico, publicaciones seriadas, bibliografía mexicana, didáctica aplicada a la Biblioteconomía, automatización de unidades de información; investigación documental, técnicas de investigación de campo, Estadística descriptiva e inferencial, conocimiento y desarrollo intelectual, comprensión del idioma Inglés; entre las más importantes.

Como tendencia, se puede observar que existe una mayor preocupación por el área de organización bibliográfica en un 18.7%, ya que son conocimientos fundamentales para el ejercicio profesional, aunque también es de notar el equilibrio que se establece en las áreas de administración básica y de servicios bibliotecarios y de información, logrando un plan de estudios más equitativo y profesional... En términos generales, la evolución de los planes de estudio ha sido paulatina y se podría afirmar que este plan, a pesar de sus extensiones en las partes tecnológica y de idioma, es el que mejor logra la congruencia entre el perfil y los objetivos de las asignaturas y el que mejor intenta formar al profesional integral que requiere la sociedad de fines de los 90 y principios de 2000.⁷⁰

Modalidad de Educación abierta y a distancia

En 1997 se abre en la ENBA esta modalidad y se implementa el plan de estudios de 1998. Lo que varía es la forma de enseñanza y los apoyos didácticos que se utilizan, que están basados en manuales de auto aprendizaje y en guías de lectura relacionadas con cada una de las asignaturas y sus contenidos...los tipos

⁷⁰ Ibid p. 175.

de asesoría son de dos formas: presencial ya distancia. La presencial se lleva a cabo en las sedes regionales que la Escuela ha establecido para reunirse con los estudiantes en tiempos preestablecidos o bien cuando el estudiante puede acudir a la ENBA. La asesoría a distancia se proporciona a través de medios como el teléfono, fax, correo postal o certificado y correo electrónico.⁷¹

3.2.6 Plan de estudios de 2000

Para el año lectivo 2000, la ENBA establece el plan de estudios de las licenciaturas en Biblioteconomía y Archivonomía con la modalidad del profesional asociado, que consiste en colocar todas las asignaturas que le permiten el ejercicio profesional en la primera mitad de la carrera y se obtiene el título de profesional asociado, pudiendo incorporarse al mercado de trabajo y continuar con la formación profesional que da el sustento teórico en la segunda mitad de la carrera. El plan de estudios de esta modalidad se estudia en nueve semestres.

Entre las asignaturas que se deben cursar antes del 5º. Semestre en donde se realiza la estancia profesional en alguna biblioteca, para el caso de la licenciatura en Biblioteconomía, se encuentran: Fundamentos de organización técnica, códigos de catalogación I y II, sistema de clasificación Dewey y L.C., servicios al público, fuentes de información, encabezamientos de materia, Introducción a la Biblioteconomía, publicaciones seriadas, historia del libro y las bibliotecas, bibliografía, proceso administrativo y automatización de unidades de información, entre las más representativas; 5º. Semestre: estancia profesional en

⁷¹ Ibid p. 175-176.

el sector productivo e informe de estancia profesional, el cual se presenta ante un jurado con la dinámica propia de un examen profesional; de 6to. a 8vo. Semestre: indización, bibliotecas especializadas, catalogación automatizada, planeación bibliotecaria, planeación de los servicios, desarrollo de colecciones, bibliotecas escolares, infantiles y universitarias, seminario de prospectiva de la profesión, bibliografía mexicana, políticas de información, didáctica, investigación de campo, industria de la información, seminario de investigación, estadística y bibliometría, entre otras; para el noveno semestre se realiza el servicio social y un seminario de investigación con el objeto de elaborar el trabajo terminal que permita al alumno obtener el grado de licenciado en Biblioteconomía.

3.3 Infraestructura física

La ENBA cuenta con 3 edificios:

Edificio de aulas: consta de dos niveles donde se encuentran 14 salones con capacidad para 700 alumnos en ambos turnos.

Edificio de Apoyo Académico e investigación: Es de tres niveles en donde se localiza la biblioteca, laboratorio de cómputo académico, laboratorio de inglés, laboratorio de restauración de documentos, archivo histórico, modalidad a distancia, aula magna y 21 cubículos para profesores.

Edificio administrativo: con dos niveles alberga el área administrativa, el archivo de concentración, consultorio médico y la cafetería.

Edificio de mantenimiento: con un nivel, aquí se localiza el área de intendencia y almacén de bienes.

Estacionamiento con capacidad para 25 automóviles.

3.4 Planta docente

La planta docente de la ENBA está conformada por un total de 107 profesores con las características que se describen en las siguientes tablas:

Indicador	Lic. En Archivonomía	Profesional Asociado en Archivonomía ⁷²	Lic. En Biblioteconomía	Profesional Asociado en Biblioteconomía	TOTAL
Total de profesores	24	31	26	26	107
Total de PTC ⁷³	9	7	11	7	34
PTC con grado	2	1	6	1	10
PTC con título	6	5	5	4	20

Tabla 1. Profesores por nivel en el que imparten docencia

NIVEL ACADÉMICO	NÚMERO DE PROFESORES			
Doctorado	1			
Maestría⁷⁴	14			
Licenciatura	68			
Pasantes	24	Archivistas: 5	Bibliotecarios: 7	Otras profesiones: 12

⁷² En algunos semestres, los profesores asignados a Profesional asociado también dan clase de asignaturas de sexto a noveno semestre; es decir, del programa de licenciatura.

⁷³ PTC: Profesor de tiempo completo.

⁷⁴ De acuerdo al Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) 2008-2009, de los 14 profesores de grado, 10 son PTC. Consultado en http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

TOTAL	107
--------------	------------

Tabla 2. Nivel Académico de la planta docente

3.4.1 Plan de formación docente

Como puede observarse en el cuadro anterior, el nivel académico de la mayoría de los profesores de la ENBA es el de licenciatura; sin embargo, aún existen profesores que no se han titulado de este nivel, y sólo 1.5% del total cuentan con estudios de posgrado; esto representa un problema especialmente si se considera que la escuela pertenece a un nivel superior. Acerca de este particular, las autoridades reconocen el problema ya que en el PIFI se afirma lo siguiente:

...Se ha avanzado en el número de profesores con título profesional, lo que hace factible que estos puedan realizar estudios de posgrado para posibilitar el registro ante el PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado) de PTC con perfil deseable la consolidación de Cuerpos Académicos, aunque cabe reconocer que el nivel académico de la planta docente (obtención de títulos y grados académicos) sigue siendo un punto débil de la capacidad académica de los PE (Programas educativos)⁷⁵.

En el citado Programa Institucional se agrega también que:

No se cuenta con un programa Institucional y/o lineamientos que impulsen la habilitación del profesorado hacia la obtención del perfil PROMEP. El personal docente de la Escuela no desarrolla proyectos de investigación

⁷⁵ Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) 2008-2009 . *Op cit.*

individuales o colectiva que les permita registrarse en el SNI⁷⁶ (Sistema Nacional de Investigadores). La Escuela no cuenta con cuerpos académicos consolidados.⁷⁷

Actualmente se encuentra en proceso del registro ante el PROMEP un Cuerpo Académico en formación cuya LGAC (Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento) es la “Evaluación bibliotecaria”, cuya planeación, diseño y evaluación será replanteado en el 2009 según el PIFI 2008-2009.

A pesar de lo anterior, la ENBA ya no acepta dentro de su planta docente a profesores que no cuenten con el título de licenciado; al menos aquellos que se incorporan de nuevo ingreso.

3.4.2 Contratación, promoción y estímulos a los docentes

Dentro del Programa de Fortalecimiento de la Oferta Educativa 2008 de la ENBA, se señala lo siguiente:

La política que aplica a la Escuela para la contratación de personal docente consiste en que estos cuenten con el título de licenciatura y preferentemente con grado de maestría; ello en atención a las políticas educativas en la materia, en particular a las señaladas en la tipología de la ANUIES. De acuerdo al perfil tipológico establecido por [esta Asociación], a la Escuela le corresponde el perfil IDELE por lo que su planta docente debe estar conformada de la siguiente manera: 100% debe contar con el grado de

⁷⁶ Para ingresar al Sistema Nacional de Investigadores se requiere del grado de Doctor, grado que hasta la fecha no tienen los docentes de Tiempo Completo de la Escuela, por lo que no tienen las facilidades que da Conacyt para investigación individual o conjunta.

⁷⁷ Ibidem.

licenciado, al menos 10% DEBEN SER PTC la planta docente debe ser por horas y debe contar con amplia práctica profesional ⁷⁸

Resulta un tanto desalentador aceptar que si bien a la Escuela ha perdurado por más de 60 años, al parecer ha faltado ser más estrictos en la contratación de profesores así como exigencia por parte de las autoridades de que los que ya están en nómina de manera permanente se actualicen constantemente; por lo que se requiere de un proyecto que busque mejorar el nivel académico de sus profesores en beneficio principalmente del aprovechamiento por parte de los estudiantes, la mejora de la situación laboral de los docentes y para aumentar el nivel académico de la propia escuela. Situación íntimamente ligada con la legislación interna que norma los procedimientos de ingreso y permanencia de los profesores. En este sentido, el mismo Programa agrega que: ...Se reconoce que los principales problemas que afectan el desarrollo de los [programas educativos] consisten en la obsolescencia de algunos reglamentos internos que norman el desarrollo de la práctica docente.

79

Otros documentos institucionales indican que:

Se está revisando y adecuando el Reglamento de promoción del Personal Docente a fin de que éste tenga una mayor consistencia con los requerimientos de operación de los Planes y Programas de estudio... se tiene previsto que entre 2008 y 2009 se actualicen nueve reglamentos con

⁷⁸ Programa de Fortalecimiento de la Oferta Educativa 2008 de la ENBA.
http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

⁷⁹ Ibidem.

lo que prácticamente se estaría modificando la totalidad de la normatividad interna de la Escuela⁸⁰.

El documento llamado PROPE_LB y que se encuentra también disponible en línea en la página web de la ENBA indica que

... Se tiene que validar el proyecto de perfil docente con base a las necesidades de la Escuela, diseñar el instrumento de evaluación del perfil y del desempeño docente para detectar fortalezas para su consolidación y debilidades para solucionarlas, mediante la oferta de un Programa de Formación docente – también se hace referencia a un problemas adicional – se carece de un programa de estímulos al personal docente de tiempo parcial, ya que el existente sólo aplica para PTC. En su conjunto, lo anterior afecta a la consolidación de la planta docente.⁸¹

3.4.3 Docentes de la ENBA: Proyectos no consolidados

Las acciones que ha emprendido la Escuela realmente se pueden situar únicamente en un nivel de planeación, pues en los Programas Institucionales se vienen describiendo casi las mismas metas que en el último Programa consultado (PIFI 2008-2009); al menos en lo relacionado con la gestión académica y administrativa de la planta docente.

⁸⁰ Programa de Fortalecimiento de la Gestión Institucional de la ENBA.
http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

⁸¹ Programa de Fortalecimiento del Programa Educativo de la Licenciatura en Biblioteconomía.
http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

En el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2007⁸² se menciona que la ENBA cuenta con cuatro documentos que abordan parcialmente lo relativo al perfil docente: “Redefinición del perfil docente de la ENBA” (2002), el Modelo educativo de la propia escuela (1996), “Actividades académicas de los profesores de la ENBA” (2005) y “Criterios para la distribución de las actividades académicas de los profesores de la ENBA (2006)

Cabe mencionar también que se realizó una evaluación externa practicada por los CIEES en Abril de 2007, en donde los programas educativos obtuvieron el nivel 2; y se encontraba la escuela en espera de las recomendaciones próximas que emitirían los CIEES con el fin principal de lograr el nivel 1.

El PIFI 2007 reconocía también que:

...Si bien la escuela no cuenta con un programa de formación docente, se han realizado acciones tendientes a mejorar en competencias y habilidades docentes en temas relacionados con: Docencia, tutorías, tecnologías de información y enfoques centrados en el aprendizaje.

-Aunque no se describían a mayor detalle esas acciones; se agregaba además que-...La modalidad a distancia presenta particularidades que impactan en las actividades docentes; así que se deberá habilitar a un mayor número de profesores en la construcción de objetos de aprendizaje, en estrategias de enseñanza remota, y en procesos de evaluación.⁸³

⁸² Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2007-2008. [En línea] [citado Diciembre 8 2009] Disponible en World Wide Web http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

⁸³ Ibid.

Respecto al tema de la evaluación externa, el PIFI 2007 incluye el hecho de que en el año 2006 se obtuvo la Certificación del Sistema de Gestión de Calidad, conservada también en 2007, mediante la norma mexicana ISO 9001:2000 a 10 procesos, entre los que se encuentra la práctica docente⁸⁴; sin embargo tampoco se desglosan los puntos mediante los cuales se evaluó dicha práctica y los resultados obtenidos a detalle.

En otro documento consultado⁸⁵ se menciona lo siguiente

La modalidad a distancia presenta particularidades que impactan de manera negativa a la atención a estudiantes, y concluyen que no existe un perfil docente adecuado a las necesidades de desarrollo del profesorado, aunque no es claro el documento con relación a esas “particularidades negativas” y cómo debe ser ese perfil docente adecuado.

Por otro lado, La institución no ha desarrollado estudios referentes al ingreso y permanencia del personal docente; en cuanto a la promoción, aunque se lleva a cabo el proceso de forma adecuado, el reglamento necesita ser revisado y en su caso, adecuarlo.

⁸⁴ Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2007-2008. Op. Cit.

⁸⁵ Programa de Fortalecimiento Educativo 2007 PROFOE (Agosto 2007) . [En línea] [citado Diciembre 8 2009] Disponible en http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

Además de lo anterior, se planea establecer un perfil deseado de profesores de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía, como lo menciona el siguiente documento:

La Escuela se encuentra en proceso de establecer el perfil docente para ella requerido. Para ello se parte del análisis de tres documentos internos: el modelo académico, el reglamento de promoción del personal docente de la ENBA, una propuesta que forma parte del proyecto de formación y profesionalización docente; así como el perfil PROMEP de la SES. En los últimos años para nuevas contrataciones se requiere que los docentes tengan como mínimo la licenciatura...Se requiere que la ENBA revise y adecúe los criterios para el perfil docente, así como la normatividad para los procesos de ingreso, permanencia y promoción del personal docente...consolidar cuerpos académicos...contar con un Programa de Estímulos al Desempeño Docente flexible para los PTC y toda la planta docente.⁸⁶

Hablando en particular de la evaluación docente, tenemos que existen algunas líneas de acción que la escuela ha determinado, de las cuales se menciona que esta evaluación docente:

⁸⁶ Programa de Fortalecimiento del Programa Educativo de la Licenciatura en Biblioteconomía (sistema escolarizado) (Junio 2007) [En línea] [citado Diciembre 8 2009] Disponible en http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

Permitirá obtener información significativa aplicada en la toma de decisiones sobre la formación docente, la promoción académica, y la constitución de los perfiles académicos, entre otros aspectos...Esta información permite responder preguntas sobre la eficacia de los recursos docentes en la promoción de aprendizaje en los estudiantes, las necesidades de actualización sobre métodos y estrategias de evaluación; o sobre los niveles de competencia comunicativa...Su objetivo: Obtener información significativa sobre la práctica y necesidades docentes para sustentar los procesos de mejora continua. Entre las metas, citan las siguientes:

2004. Obtener una evaluación diagnóstica para la construcción de indicadores sobre la práctica y formación docente

2005. Diseñar un proyecto para la evaluación y seguimiento del programa de formación

2006. Gestionar un proceso para el registro del perfil PROMEP que contemple al 15% del personal académico de tiempo completo.

Dentro de las estrategias se encontraba la de:

Establecer estudios sistemáticos sobre aspectos relacionados con la intervención mediante actividades establecidas con grupos piloto, difundir los resultados en los cursos de formación docente.⁸⁷

⁸⁷ Subprograma Desarrollo de Cuerpos Académicos (Enero 2004) del PIFI 2001-2006. [citado Diciembre 8 2009] Disponible en http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

Con base a los documentos institucionales podemos afirmar que si bien es cierto la Escuela no ha permanecido completamente estática, pues se han generado cambios y se han desarrollado ciertos programas y acciones evaluativas, éstas básicamente han sido externas; especialmente si nos referimos a la que se llevó a cabo por la norma ISO y la evaluación por parte de los CIEES; sin embargo, de esta última aún se encuentra la Escuela en espera de las recomendaciones y de la primera, no fueron dados a conocer públicamente los resultados a detalle; por lo anterior, parece prioritario que la Escuela busque los mecanismos más adecuados que le permitan realizar un análisis minucioso de los programas que se encuentran pendientes y los ponga en práctica lo más pronto posible, especialmente en relación con sus planes de contratación, formación, estímulos y evaluación de la planta docente, para de esta forma coadyuvar en el logro de los objetivos institucionales y elevar el nivel académico y el prestigio de la Institución no sólo a nivel nacional sino también internacional.

3.5. La docencia como parte de la formación profesional del bibliotecario

Objetivos de la carrera

Licenciado:

Formar al Licenciado en Biblioteconomía capaz de interpretar, planear, administrar, dirigir, supervisar y evaluar los programas, proyectos y tareas de los profesionales de las bibliotecas, unidades y centros de información documental, aplicando los medios manuales y/o automatizados para atender las necesidades de información que demanden los diversos sectores de la sociedad.

Profesional Asociado:

Formar al Profesional Asociado en Biblioteconomía capaz de desarrollar habilidades, aptitudes y actitudes, para desempeñarse en las tareas técnicas del desarrollo de colecciones, de la organización de material documental, y de los servicios, utilizando para ello los recursos tecnológicos, a fin de atender las necesidades de información de los diversos sectores de la sociedad mexicana que la actualidad requiere.

Campo de trabajo

La demanda del bibliotecario es muy amplia pues puede desarrollarse profesionalmente en las bibliotecas o unidades de información de las instituciones educativas, dependencias gubernamentales o empresas privadas; puede ejercer de manera independiente como consultor o asesor profesional; o bien dedicarse al campo de la investigación y la docencia.⁸⁸

3.5.1 Asignaturas en el último plan de estudios (2000) relacionadas con la docencia

La única materia que se incluye en el plan de estudios vigente es Didáctica en el 8vo. Semestre; por lo que podemos afirmar que no existe congruencia al decir que uno de los campos en los que se puede desenvolver laboralmente hablando su egresado es en la docencia; ya que es obvio que una sola asignatura relacionada con la práctica docente no es suficiente para cubrir ese perfil de egreso; quizá la causa sea que se da por hecho que el estudiante al salir de la licenciatura se desarrolla profesionalmente en bibliotecas y otras unidades

⁸⁸ <http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/licbiblioteca/indexlicbiblio.htm>

de información, así como en las empresas privadas más que como profesor de Biblioteconomía; sin embargo, es preocupante el hecho de que los docentes (especialmente los egresados de la ENBA) que están formando nuevas generaciones no cuentan con las bases pedagógicas para desempeñarse como profesores de nivel superior, a menos que el propio docente logre una actualización permanente ya sea con estudios de posgrado y/o cursos o diplomados.

CAPÍTULO 4. EVALUACIÓN EDUCATIVA Y DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE SUS ESTUDIANTES

4.1 Antecedentes

Como se mencionó en el capítulo 3, los trabajos hechos por las autoridades de la ENBA relacionados con la evaluación docente por parte de los alumnos no han tenido continuidad y no han sido dados a conocer de manera pública; en cuanto a antecedentes de un trabajo de investigación con objetivo de titulación a nivel licenciatura relacionado con la evaluación de profesores de la ENBA por parte de la comunidad estudiantil, tampoco se tiene registro.

4.2 Planteamiento del Problema

La falta de trabajos recientes relacionados con la evaluación del desempeño de la planta docente de la ENBA a través de sus estudiantes, ya que la escuela, aunque tiene contemplado este tipo de evaluación docente dentro de sus programas institucionales, no se han llevado a cabo con la periodicidad necesaria para contar con indicadores evaluativos de la calidad del docente desde la perspectiva estudiantil.

Las principales interrogantes a las que responderá la presente investigación versan en tres vertientes; la primera tiene que ver básicamente con la evaluación de los profesores en razón de sus conocimientos, habilidades y forma de llevar la clase; entre los aspectos más relevantes, se cuestionará a los alumnos si se lograron los objetivos del curso, forma en que fue llevada la enseñanza, si el profesor prepara la clase, apoyos didácticos que utiliza en el aula y el nivel de conocimientos que el profesor tiene sobre la materia.

La segunda vertiente incluye aspectos que tiene que ver más con la personalidad y conducta del docente, entre ellos tenemos por ejemplo, si impulsa el trabajo en grupo, preguntar si existen dudas, dedicar tiempo fuera de clase, informar resultados de las evaluaciones, verificar que se entendió la clase, cumplimiento con el horario y respeto a los juicios de los alumnos.

La tercer vertiente tiene que ver con el desempeño de los alumnos en la que se indagará sus niveles de asistencia, participación en clase y cumplimiento con la entrega de trabajos y realización de actividades solicitadas por el profesor, así como su consideración acerca de su propio aprovechamiento y lo que consideran que hace falta para elevar el nivel de las asignaturas evaluadas.

4.3 Objetivo

Evaluar la práctica docente de los profesores de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía desde la perspectiva de los alumnos de la licenciatura en biblioteconomía, considerando su nivel de aprovechamiento.

4.4 Hipótesis

La práctica docente tiene una relación directa con el aprovechamiento de los alumnos y considerando aspectos como la metodología didáctica llevada a cabo por el profesor, la adecuada relación temática que lleve a lo largo del curso y la misma normatividad que siga en el desempeño de sus funciones docentes.

4.5 Metodología

El método a utilizar es el método científico a través de una investigación documental y una de campo, mediante la aplicación de cuestionarios, extrayendo una muestra representativa de la población total de alumnos inscritos.

El cuestionario se estructuró en 4 preguntas abiertas y 25 cerradas (véase área de anexos) Cabe mencionar que a los alumnos se les entregó en forma de cuadernillo.

Fueron entregados de manera personal en forma aleatoria durante dos periodos, el primero comprendido entre el 15 y 22 de Julio de 2009 a los semestres pares: 2do, 4to, 6to y 8vo. Y el segundo periodo fue del 23 al 30 de Noviembre de 2009 a los semestres nones: 1ro, 3ro. Y 7mo. Semestre.

Cabe mencionar que no se consideraron el 5to y 9º. Semestre ya que durante el quinto semestre, los alumnos se van a realizar su estancia profesional y en el último semestre sólo llevan como asignatura Seminario de Titulación y servicio social, por lo que su asistencia a la escuela es de forma irregular.

4.5.1 Cálculo de la Muestra de cuestionarios aplicados a los estudiantes

Encuesta según la definición de Raúl Rojas Soriano es:

La técnica que consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra...la encuesta nos proporciona datos generales, opiniones y sugerencias sobre los indicadores que pretendemos investigar.⁸⁹

⁸⁹ Rojas Soriano, Raúl. Guía para realizar investigaciones sociales. México: Plaza y Valdez, 1993. P. 136

Los cuestionarios fueron entregados de manera personal en forma aleatoria durante dos periodos, el primero comprendido entre el 15 y 22 de Julio de 2009 a los semestres pares: 2do, 4to, 6to y 8vo. Y el segundo periodo fue del 23 al 30 de Noviembre de 2009 a los semestres nones: 1ro, 3ro. Y 7mo. Semestre.

Cabe mencionar que no se consideraron el 5to y 9º. Semestre ya que durante el quinto semestre, los alumnos se van a realizar su estancia profesional y en el último semestre sólo llevan como asignatura Seminario de Titulación y servicio social, por lo que su asistencia a la escuela es de forma irregular.

El modelo de cuestionario aplicado a los alumnos puede consultarse en el área de anexos.

A continuación se muestra cómo fue determinado el tamaño de la muestra:

Aplicando la fórmula propuesta por Raúl Rojas Soriano en su libro Guía para realizar investigaciones sociales, tenemos que:

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

Dónde:

n=Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza requerido para generalizar los resultados hacia toda la población.

Pq= Variabilidad del fenómeno estudiado

E= Precisión con que se generalizarán los resultados.

Datos:**“Z” Nivel de confianza**

Se calculó la muestra utilizando un 95% de nivel de confianza, esto quiere decir que la probabilidad de que los datos de la muestra resultarán idénticos en la población tiene una diferencia del 5%. En la fórmula se utilizan valores tipificados obtenidos de las tablas de áreas bajo la curva normal; es decir, al dividir 95 entre dos, que son las partes en las que se divide la curva normal, el resultado es 47.5, dividido este valor entre cien, el resultado es (.4750), al que le corresponde, según la tabla de áreas bajo la curva normal 1.96.

Variabilidad: $p=.5$ y $q=.5$

Los valores anteriores están dados por que la máxima variabilidad posible es que “p” tenga un valor de .5 al igual que “q”, ya que se supone que existe una total heterogeneidad; es decir, 50% de los encuestados podrían contestar afirmativamente y el otro 50% de manera negativa.

Nivel de precisión: 1 por ciento (.01)

Este valor permite calcular el intervalo donde se encuentran los verdaderos valores de la población. El nivel de precisión fue dado en 1% (y no en 5% como la fórmula manejada por el autor) para evitar que el tamaño muestral se elevara.

Empleando la fórmula y sustituyendo los valores para obtener la muestra de alumnos encuestados correspondiente a los semestres pares, cuyo total de alumnos inscritos era de 243, resultó lo siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2 (.5) (.5)}{(0.1)^2} = \frac{(3.84) (.25)}{.01} = \frac{0.96}{0.01} = 96$$

Al utilizar el factor de corrección finito, la muestra anterior (96) se denomina muestra inicial, para obtener la muestra corregida, tenemos la siguiente fórmula:

Sustituyendo:

$$n = \frac{96}{96-1} = \frac{96}{95} = \frac{96}{1 + \frac{0.3909}{243}} = \frac{96}{1.3909}$$

$$n = 69$$

Para el caso de los alumnos inscritos en semestres nones, que era un total de 214, utilizando la misma fórmula anterior, sustituyendo el 243 por 214, el resultado fue como sigue:

$$n = \frac{96}{96-1} = \frac{96}{95} = \frac{96}{1 + \frac{0.4439}{214}} = \frac{96}{1.4439}$$

$$n = 66$$

Para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios se consideraron los siguientes puntos:

Semestre	Alumnos inscritos	Alumnos encuestados	Asignaturas evaluadas	Total de cuestionarios
1º	87	25	6	150
2º	66	20	6	120
3ero.	58	16	6	96
4to	48	14	5	70
6to.	66	16	7	112
7mo.	69	19	7	133
8vo.	63	17	6	102
TOTAL	7	457	125	783

Tabla 3. Cuestionarios aplicados por número de alumnos, asignaturas y semestre

El total de alumnos encuestados fue de 125 y no de 135, - total de los resultados de "n" (69+66)- esto se debió a que en algunos grupos, el número de alumnos que figuraban inscritos en las listas de asistencia era menor, pues algunos ya se habían dado de baja. Cabe señalar también que los siete semestres considerados incluyen 14 grupos del turno matutino y 7 del vespertino.

Cada alumno evaluó todas las asignaturas cursadas del semestre correspondiente.

Se decidió que los días de aplicación del cuestionario fueran al final del periodo escolar para que los alumnos contaran con mayores elementos para evaluar de una forma más objetiva a sus profesores considerando que ya habían tomado clases durante todo el semestre.

4.6 Resultados

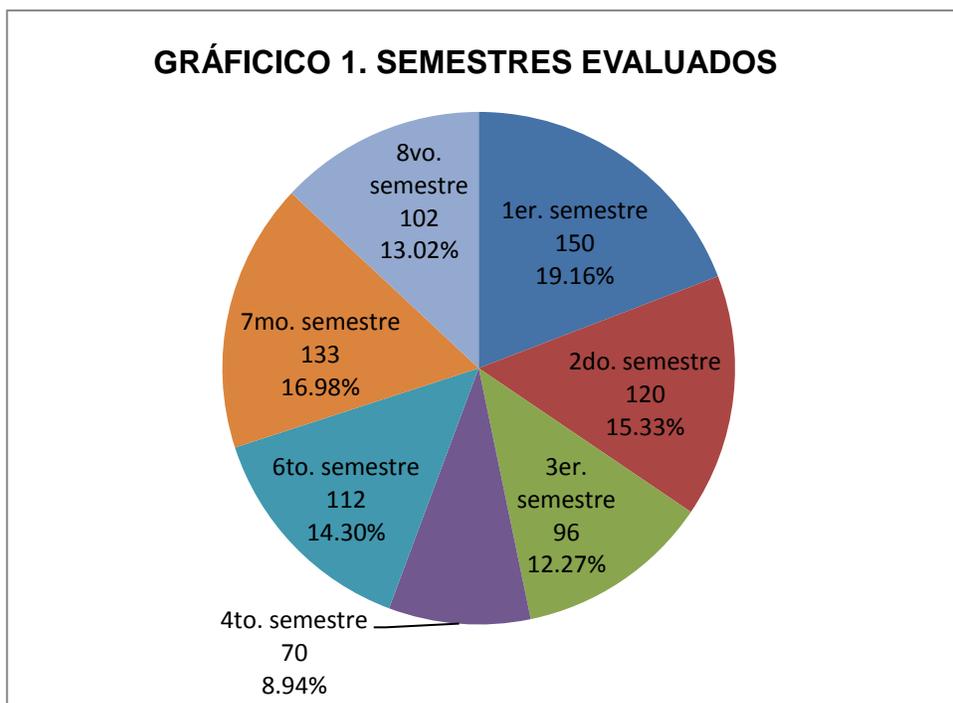
Las asignaturas evaluadas en este trabajo fueron las siguientes:

Asignatura	No. De cuestionarios	Porcentaje
Fundamentos de Organización técnica.	25	3%
Historia del Libro y las Bibliotecas	25	3%
Introducción a la Biblioteconomía	25	3%
Introducción a la organización del conocimiento	25	3%
Investigación documental	25	3%
Servicios al público	25	3%
Bibliografía	20	2.60%
Códigos de catalogación I	20	2.60%
Fuentes de Información	20	2.60%
Historia del Libro y las bibliotecas II	20	2.60%
Publicaciones seriadas	20	2.60%
Redes en el entorno de la información	20	2.60%
Adquisición de recursos de información	16	2%
Automatización de unidades de información	16	2%
Encabezamientos de materia	16	2%
Proceso administrativo	16	2%
Sistema de clasificación Dewey	16	2%
Uso y manejo de fuentes de información	16	2%
Áreas funcionales de la administración	14	1.80%
Códigos de catalogación II	14	1.80%
Conservación preventiva	14	1.80%
Sistema de clasificación L.C.	14	1.80%
Usuarios de la información	14	1.80%
Bibliografía mexicana	14	1.80%
Bibliotecas escolares y universitarias	14	1.80%
Conversión y migración de la información	14	1.80%
Estadística descriptiva	14	1.80%
Indización	14	1.80%
Investigación de campo	14	1.80%
Planeación bibliotecaria.	14	1.80%
Almacenamiento y recuperación de la información	19	2.50%
Bibliotecas públicas y escolares	19	2.50%
Catalogación automatizada	19	2.50%
Industria de la información	19	2.50%
Introducción a la Bibliometría	19	2.50%
Políticas de información	19	2.50%
Promoción de los servicios	19	2.50%
Bibliotecas especializadas	17	2.30%
Desarrollo de colecciones	17	2.30%
Didáctica	17	2.30%
Seminario de Automatización de Bibliotecas	17	2.30%
Seminario de Investigación I	17	2.30%
Seminario de prospectiva de la profesión	17	2.30%
T O T A L	783	100%

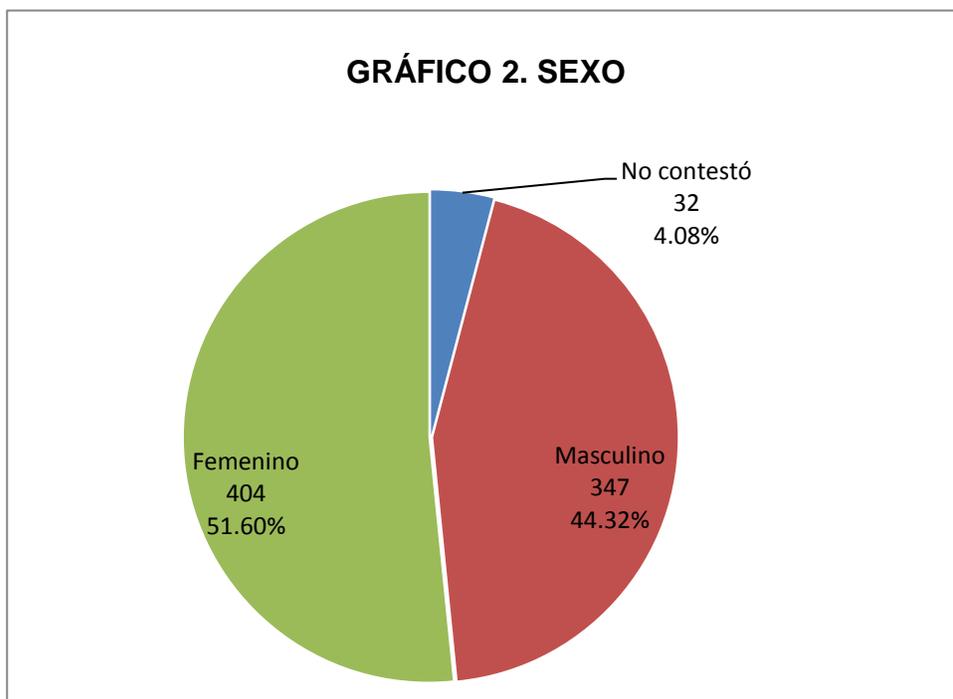
Tabla 4. Asignaturas evaluadas

Se puede observar que el mayor número de cuestionarios aplicados pertenecen a primero, segundo y séptimo semestre; mientras que el menor número son de tercero, sexto y octavo. El semestre donde se aplicaron menos fue en cuarto, esto se debe a que el número de alumnos inscritos era menor que el resto de los grupos, dato que puede corroborarse en el cuadro 1, así como en el gráfico 1.

Posterior al espacio destinado a que el alumno anotara la asignatura evaluada, señalaron el semestre al que correspondía dicha materia; los resultados se pueden ver en el siguiente gráfico.



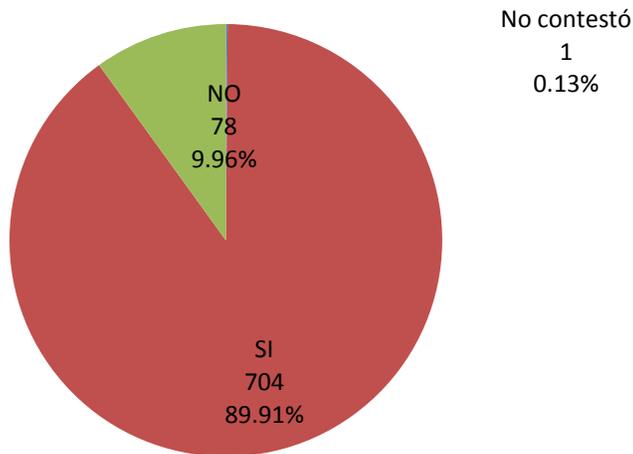
Como dato adicional se les preguntó a los estudiantes el sexo, de esta pregunta tenemos los siguientes porcentajes:



En el gráfico 2 se puede observar que de los alumnos encuestados, más del 50% fueron mujeres y 44% hombres; esta cifra refleja el hecho de que en la mayoría de los grupos, la población femenina supera a la masculina, lo anterior se debe a que tradicionalmente, la profesión bibliotecaria se ha vinculado a la educativa en la que predominan las mujeres.

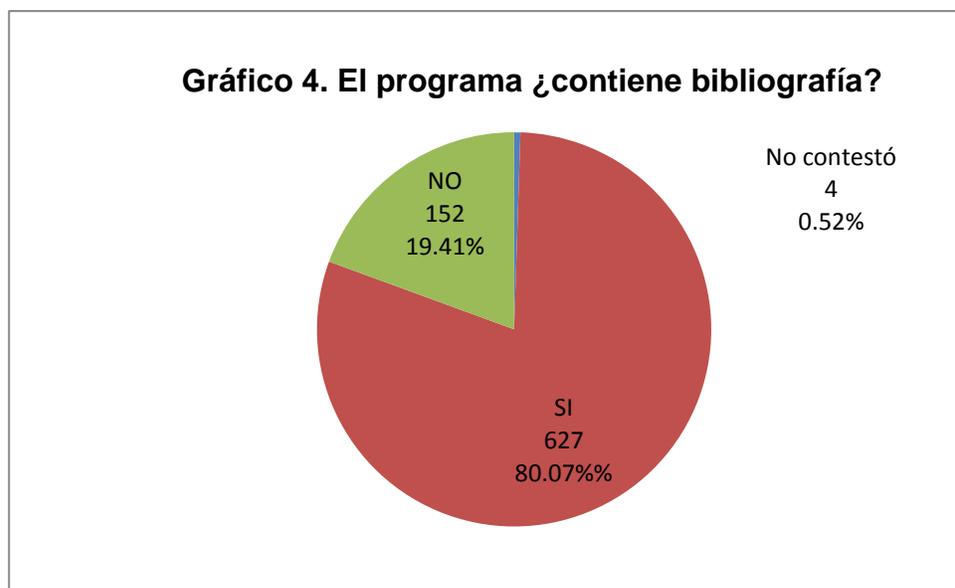
Una de las primeras tareas de los docentes es la presentación inicial, en la que se indica a los alumnos el plan a seguir, el programa y la bibliografía a consultar. Respecto a si ésta fue presentada por el docente al iniciar el semestre, se encontró lo siguiente:

Gráfico 3. ¿Al iniciar el semestre, ¿el profesor presentó el programa de estudio?



Relacionado con la pregunta 3, se consideró importante conocer si además de entregar el programa, éste contenía la bibliografía, ya que es un complemento fundamental en los programas de estudio, si consideramos que representa una guía a través de la cual, el alumno puede consultar las fuentes que le ayuden en la preparación de los diferentes temas, sean estos solicitados por el profesor, o bien, por que el estudiante tenga la iniciativa de conocer previamente lo que se verá en clase.

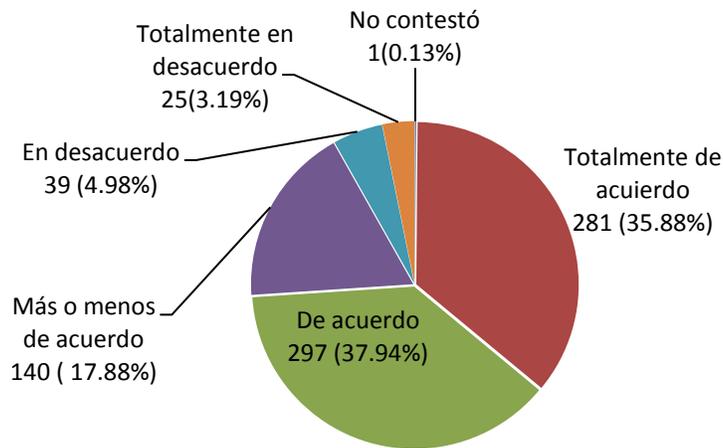
Gráfico 4. El programa ¿contiene bibliografía?



Casi el 90% de los profesores presentó el programa de estudio al inicio del curso; sin embargo, en el gráfico correspondiente a si contenía bibliografía, vemos que sólo el 80% respondió de manera afirmativa y casi un 20% dijo que no. En este sentido, es recomendable atender este hecho, ya que el alumno debe conocer las referencias documentales a las que puede acudir en caso de dudas, para reforzar conocimientos adquiridos en el aula, elaborar tareas, investigaciones, etc.

Un aspecto fundamental que se evalúa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es el logro de los objetivos del curso, por ello, la pregunta resultó imprescindible dentro de los primeros cuestionamientos. En el gráfico siguiente se observan los resultados.

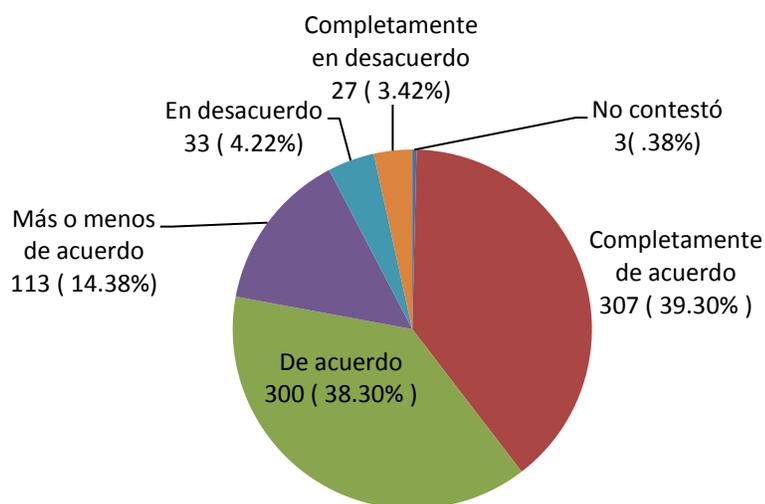
Gráfico 5. ¿Se lograron los objetivos del curso?



En cuanto a que si se lograron los objetivos del curso podemos afirmar que las calificaciones a nivel general son buenas, ya que el 74% eligió las dos primeras opciones, es decir, totalmente de acuerdo y de acuerdo, aproximadamente el 18% opinó más o menos de acuerdo y menos del 10% eligió las calificaciones más negativas.

Aún cuando los alumnos desconocen el tema de la asignatura, el hecho de tener la experiencia acumulada de ser estudiantes y especialmente cuando son observadores y críticos, los alumnos definitivamente se dan cuenta cuando su profesor prepara o no la clase, por ello, se consideró que era importante incluir esta pregunta, de la cual, los resultados se pueden ver en el siguiente gráfico:

Gráfico 6. ¿ El profesor prepara la clase o sesiones ?



El gráfico 6 refleja resultados más alentadores ya que casi un 80% de los encuestados considera que el profesor si prepara clase. Este resultado nos explica de alguna manera que los estudiantes correlacionan de alguna manera el hecho de que el docente se preocupe por preparar la clase con el logro de los objetivos del curso.

En cuanto a la forma de enseñanza, los alumnos manifestaron lo siguiente:

Opción	No. De cuestionarios	Porcentaje
No contestó	6	0.76%
Exposición verbal por el profesor	54	6.90%
Dictado de apuntes	4	0.51%
Exposición verbal por el estudiante	18	2.30%
Lectura de texto comentada	6	0.77%
Reporte de tareas	2	0.26%
Exposición verbal por el profesor y dictado de apuntes	12	1.53%
Exposición verbal por el profesor y por el estudiante	54	6.90%
Exposición verbal por el profesor y lectura de texto comentada	23	3%
Lectura de texto comentada y reporte de tareas	3	0.38%
Exposición verbal por el profesor y reporte de tareas	36	4.60%
Dictado de apuntes y exposición verbal por el estudiante	3	0.38%
Exposición verbal por el estudiante y lectura de texto comentada	5	1%
Exposición verbal por el estudiante y reporte de tareas'	4	0.51%
Exposición verbal por el profesor, dictado de apuntes y exposición verbal por el estudiante	18	2.30%
Exposición verbal por el profesor, por el estudiante y lectura de texto comentada.	33	4.21%
Exposición verbal por el profesor, por el estudiante y reporte de tareas.	54	6.90%
Exposición verbal por el profesor, lectura de texto comentada y reporte de tareas.	42	5.35%
Exposición verbal por el profesor, dictado de apuntes y reporte de tareas.	9	1.13%
Exposición verbal por el profesor, dictado de apuntes y lectura de texto comentada	12	1.52%
Exposición Verbal por el profesor, dictado de apuntes, exposición verbal por el estudiante y lectura de texto comentada.	6	0.76%
Exposición verbal por el profesor, dictado de apuntes, exposición verbal por el estudiante y reporte de tareas.	16	2%
Exposición verbal por el profesor, dictado de apuntes, exposición verbal por el estudiante y reporte de tareas	21	2.70%
Exposición verbal por el profesor, por el estudiante, lectura de texto comentada y reporte de tareas	68	8.70%
Todas las anteriores	274	35%
T O T A L	783	100%

Tabla 5. Forma de enseñanza llevada durante el semestre

En esta tabla podemos percatarnos que el 35% de los profesores utilizan todas las opciones que fueron incluidas en el cuestionario; es decir, exposición verbal por el profesor, dictado de apuntes, exposición verbal por el estudiante, lectura de texto comentada y reporte de tareas; seguido de la opción en las que se incluyen todas excepto dictado de apuntes, forma de enseñanza que en el nivel superior ya no es muy utilizada. Además de lo anterior, vale la pena indicar que en aproximadamente 20% de los cuestionarios, señalaron los alumnos el uso de plataformas tecnológicas aplicadas a la educación como páginas de internet que permiten la creación de grupos de interés, foros de discusión y salas de chat.

Se consideró importante que además de las opciones que se les dieron a los alumnos encuestados en cuanto a la forma de enseñanza que llevaron durante el semestre los profesores, tuvieran un espacio para indicar otras alternativas; las cuales se resumen en la siguiente tabla:

Respuesta	No. de cuestionarios	Porcentaje
No contestó	85	10.90%
Como la da está bien	283	36.13%
Más dinámica	114	14.60%
Más práctica, especialmente más ejemplos	65	8.30%
Que prepara mejor la clase el profesor.	91	11.60%
Mayor uso de recursos didácticos y tecnológicos	39	5.00%
Impulse mayor participación del grupo	19	2.40%
Lecturas y bibliografía, especialmente más títulos en la biblioteca	5	0.62%
Respetar temario.	24	3.05%
Personalidad del docente: Volumen de voz, puntualidad, trato con el alumno, paciencia, compartir experiencias profesionales, etc.	44	5.60%
Trabajo de campo: Visitas a bibliotecas, empresas, etc.	14	1.80%
T O T A L	783	100%

Tabla 6 Preferencias sobre la forma de dar clase por parte del profesor

Un número significativo de alumnos (283) señaló que la forma en como el profesor da la clase está bien. 114, que representa casi el 15%, indica que las clases deberían ser más dinámicas; en este sentido, la mayoría de los alumnos que señalaba este aspecto, completaba diciendo que debería ser más amena, menos tediosa, más didáctica, etc.

También es importante señalar en este apartado el porcentaje de encuestados que opina que el profesor debe preparar mejor la clase y no dejar toda la responsabilidad al alumno durante el semestre, en este caso, aunque es menor al 15%, resulta fundamental que el docente atienda estas observaciones ya que el estudiante percibe definitivamente cuando el profesor se deslinda de su responsabilidad y aunque se fomente el que el alumno sea autodidacta no debe abusarse de este recurso.

Resulta también interesante señalar que poco más del 10% no contestó esta pregunta, este resultado nos puede indicar, en principio, que no contaban con la voluntad de contestarla o el tiempo necesario para responder una pregunta abierta ó quizá – y esto podría ser más preocupante – que algunos estudiantes de la ENBA de la licenciatura en Biblioteconomía no se consideran con la suficiente autoridad moral para sugerir cómo preferirían que sus profesores les dieran clase, situación que podría cambiar con una concientización sobre la importancia que tiene la evaluación docente por parte de los estudiantes, la cual se podría generar con evaluaciones más continuas, ya sea por parte de las autoridades de la escuela o externas.

El uso o falta de apoyos didácticos puede representar un factor decisivo para el éxito o fracaso de la impartición de una clase por parte de los docentes; por esta razón es que se incluyó la siguiente pregunta, de la cual se enlistan los resultados en la siguiente tabla.

Opción	No. de cuestionarios	Porcentaje
No contestó	19	2.42%
Pizarrón	319	40.74%
Acetatos	17	2.17%
Computadora	44	5.61%
Proyector	14	1.79%
Pizarrón y acetatos	39	4.99%
Pizarrón y computadora	59	7.54%
Pizarrón y proyector	22	2.81%
Acetatos, computadora y proyector	14	1.79%
Acetatos y computadora	2	0.25%
Computadora y proyector	37	4.73%
Pizarrón, acetatos y computadora	21	2.69%
Pizarrón, computadora y proyector	73	9.32%
Pizarrón, acetatos y proyector	31	3.96%
Todas las anteriores	72	9.19%

Tabla 7 Apoyos didácticos utilizados en clase

En la tabla anterior vemos que casi el 41% opina que el profesor únicamente utiliza el pizarrón, 9.32% pizarrón, computadora y proyector y casi con el mismo porcentaje los profesores que utilizan todas las opciones.

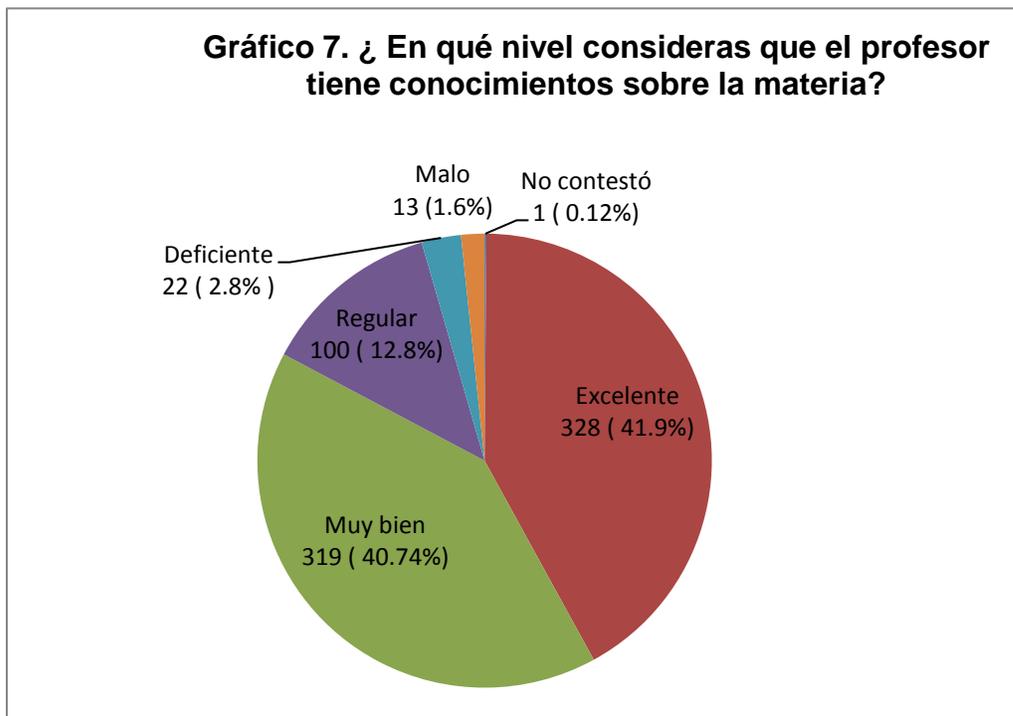
De estos resultados podemos deducir que la mitad de los docentes evaluados por los estudiantes encuestados, deberían considerar hacer uso de un mayor número de recursos, pues aunque el profesor cuente con la cualidad de una cátedra fluida e interesante para los alumnos, nunca está de más el pensar en que su clase puede ser más enriquecedora y dinámica y de esta forma lograr una mayor calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este apartado es justo señalar que para esta fecha (Mayo de 2010) todas las aulas de la ENBA cuentan ya con un proyector fijo así como pantalla desplegable; el cable del proyector se encuentra en el escritorio del profesor para conectarse a una computadora de escritorio, la cual puede solicitarse con anticipación en el área de coordinaciones o bien, el alumno y/o el profesor pueden llevar la propia, con registro previo en la entrada principal con el personal de vigilancia.

Consideramos que estas medidas repercutirán positivamente para que el uso de estas herramientas aumente y las clases, tanto las impartidas por el profesor como las exposiciones grupales e individuales sean más dinámicas e interesantes para la audiencia.

Los estudiantes no sólo pueden percatarse si un profesor conoce o no, la materia que está impartiendo, también tienen la posibilidad de indicar el nivel de

conocimiento del docente sobre la asignatura; en relación a esta afirmación, el gráfico 7 arrojó los siguientes resultados:



Con el fin de otorgarle mayor objetividad a la pregunta anterior, resultaba imprescindible que los alumnos encuestados no sólo nos dijeran el nivel en el que consideraban que sus profesores tenían conocimientos en sus materias, debíamos cuestionar además las razones por las que aseveraban las distintas opciones, las cuales se concentran en la tabla 8.

Respuesta	No. De cuestionarios	Porcentaje
No contestó	67	8.56%
Domina el tema	204	26.06%
Por su preparación académica	79	10.08%
Por su experiencia profesional (especialmente labor en bibliotecas)	55	7.03%
Sabe transmitir sus conocimientos	154	19.67%
Soluciona nuestras dudas	84	19.73%
No prepara clase	21	2.69%
Se confunde y provoca dudas en el grupo	42	5.37%
No tiene experiencia como docente	23	2.91%
Tiene conocimientos pero no sabe transmitirlos	40	5.11%
No tiene un buen seguimiento de los temas	14	1.79%
T O T A L	783	100.00 %

Tabla 8 Razones por las que consideran el nivel elegido

El gráfico 7 y la tabla 8 están íntimamente relacionados; es interesante observar que casi 83% de los encuestados opinaron de forma muy positiva; es decir, excelente y muy bien (gráfico 7), estas percepciones las justifican principalmente diciendo que el docente domina el tema, sabe transmitir sus conocimientos y porque soluciona sus dudas; sin embargo y aunque las demás opciones: regular, deficiente y malo representan el menor rango de las gráficas, consideramos importante señalar que quienes optaron por estos incisos, fueron

recurrentes al indicar tres razones principales: tiene conocimientos pero no sabe transmitirlos, se confunde y provoca dudas y no tiene experiencia como docente.

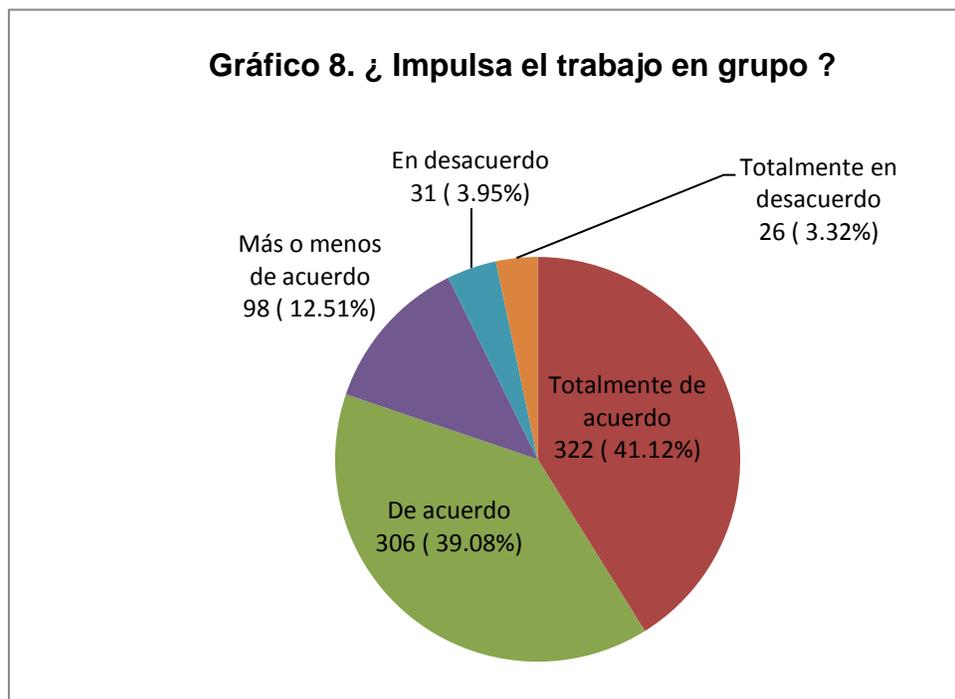
A estas justificaciones que los alumnos ofrecen, no debemos restarles importancia pues dan cuenta de un problema que en ocasiones presentan los profesores, especialmente quienes no tenemos una formación propiamente docente y que siendo profesionales egresados de la carrera nos aventuramos a dar clases, situación muy común en varias disciplinas y que en la nuestra no es la excepción. Sin embargo, y como ya se discutió en capítulos anteriores, estos se podrían solucionar con capacitación constante y efectiva en temas relacionados con el ejercicio de la práctica docente.

En el caso de las dos últimas, están muy relacionadas ya que si un profesor no tiene experiencia, seguramente se confundirá y provocará dudas durante las clases; aunque obviamente también se pueden generar dudas y confusiones cuando el profesor no prepara la clase. Esta problemática resulta muy grave, pues si consideramos que el alumno “se queda” con lo que el profesor le dice, y si esa enseñanza es errónea, no se estará cumpliendo la tarea de formar bibliotecarios profesionales capaces de incursionar en el mercado laboral con bases firmes y conocimientos efectivos.

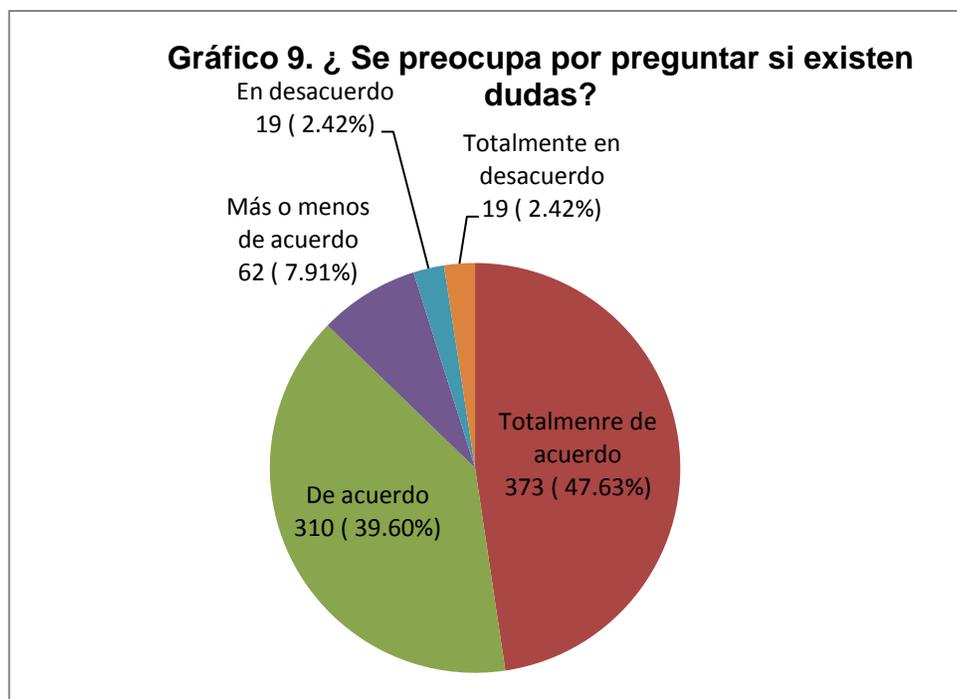
Una técnica muy simple pero al mismo tiempo muy importante, es cuando el profesor impulsa el trabajo en grupo, pues de esta manera, además de restar esfuerzo propio, el docente tiene la posibilidad de hacer más dinámica la clase e ir sembrando ideas de participación grupal, las cuales contrarestan pensamientos de individualidad, que muchas ocasiones, representan retos para

los alumnos y que al trabajarlos en clase, pueden evitarles problemas futuros en el plano laboral.

Por lo anterior, es que se incluyó la siguiente pregunta, cuyos resultados se pueden observar en el gráfico 8.

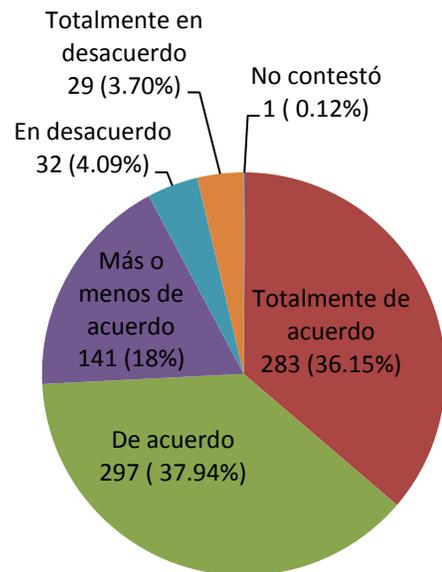


No podemos hablar de un buen docente, si es aquel que da por sentado que todos los alumnos han entendido la clase, sólo porque aparentemente no existen preguntas; debemos recordar que las personalidades de los alumnos con las que trabajamos, son muy variadas y entre estas, se encuentran aquellos estudiantes que incluso por vergüenza no preguntan, por lo que nunca estará de más cuestionar a los estudiantes si han quedado claros los tópicos expuestos en clase. Por ello, se les hizo la siguiente pregunta a los encuestados, quienes respondieron como se muestra en el gráfico 9:



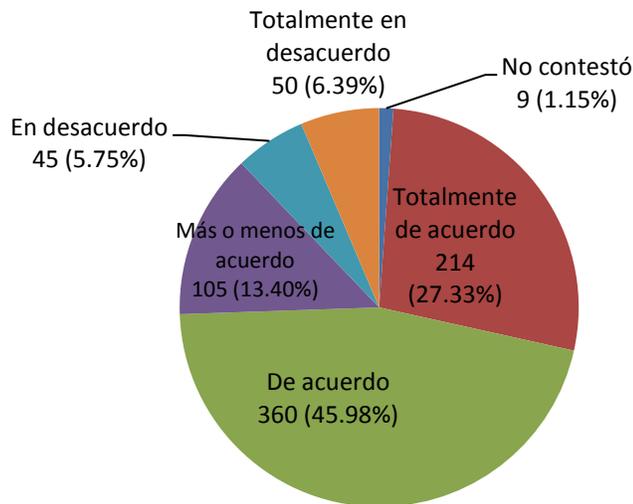
El hecho de que un profesor tenga la atención de otorgar algunos minutos a los estudiantes fuera de su horario de clase, representa la mayoría de las veces una atención muy importante para los alumnos, pues además de servir como medio para resolver posibles dudas, también implica una cortesía que va más allá de la función del docente; por ello se consideró dentro de la estructura del cuestionario y los resultados se describen a continuación:

Gráfico 10. ¿ Dedicar a los alumnos el tiempo necesario fuera de clase?



En diversas ocasiones es posible escuchar quejas de los estudiantes en relación a que los profesores le otorgan un peso total ó gran porcentaje de éste a un solo aspecto; ya sea los exámenes, ejercicios prácticos, trabajo final, exposiciones, etc. Por lo anterior, consideramos que utilizar diferentes mecanismos de evaluación puede ser un reflejo de un curso más dinámico y permite que el alumno cuente con diferentes oportunidades de mejorar su promedio final en la asignatura. Los resultados de esta pregunta se observan en el gráfico 11 que a continuación se muestra.

Gráfico 11. ¿ Usa diferentes mecanismos de evaluación ?

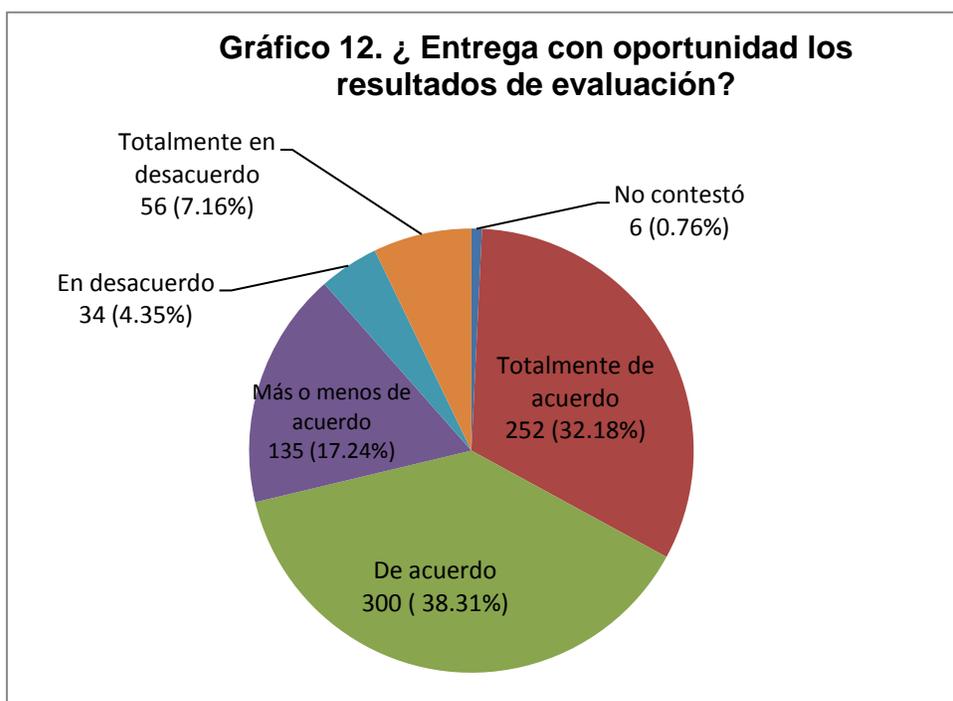


Los gráficos 8 y 9 son muy alentadores, sin embargo es preciso detenernos un poco en los porcentajes del gráfico 10, ya que la opción “más o menos” tiene 141 encuestados que la eligieron; creemos que esta cantidad nos da cuenta de un porcentaje considerable ya que desafortunadamente los docentes no tenemos la “cultura” de atender las dudas e inquietudes de los alumnos fuera de nuestro horario de clase, se considera comúnmente que de atenderlas tendría que ser con una carga de trabajo definida y estipulada

Es justo decir que hablando de los derechos laborales de los profesores esto es lo correcto, pues cada carga de trabajo debe ser remunerada con un sueldo; sin embargo, la atención que se le pueda brindar a los alumnos ocasionalmente fuera de clase, ellos la toman muy en cuenta, la agradecen y puede fortalecer lo aprendido en el salón de clase y resolver dudas pequeñas que a tiempo les evitan confusiones y elaboración de malas tareas, trabajos de

investigación y/o exposiciones y por consiguiente, trabajo extra a los profesores al momento de calificar y realizar observaciones.

El que los alumnos conozcan durante el desarrollo del curso sus calificaciones parciales, le permite continuar su desempeño habitual y/o re-direccionar la forma en como se ha conducido; por ello, es importante que el docente entregue con oportunidad los resultados de evaluación, estos resultados se incluyen en el gráfico siguiente:



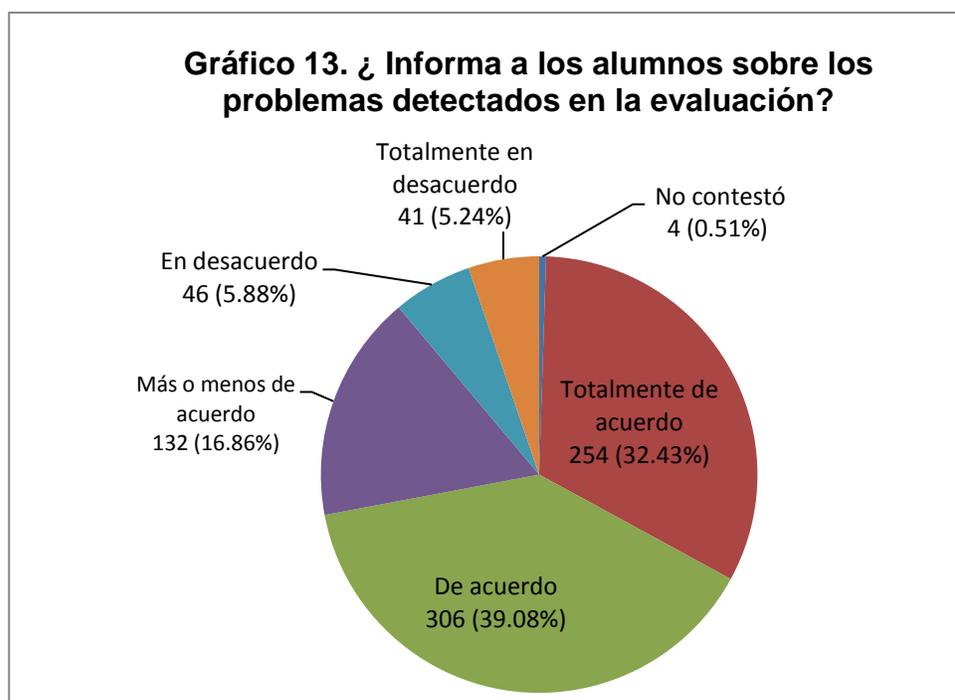
En cuanto al gráfico 12, es conveniente hacer notar que quienes optaron por más o menos de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo señalaban el hecho de que aún a fin de semestre no sabían cómo les calificaría el profesor, esto da cuenta de la falta de profesionalismo e incluso respeto por parte de los docentes al no estipular claramente al inicio del semestre los

diferentes mecanismos de evaluación y el porcentaje de cada uno, también nos indica que al no estar seguro el alumno de cómo será evaluado, seguramente la forma de enseñanza ha sido muy irregular en el sentido de no contar con calificaciones previas, ya sean tareas, investigaciones, exposiciones, lecturas, visitas, etc. Esto da a notar un trabajo deficiente por parte del profesor al no calificar a lo largo del semestre, actividad que permite que el alumno se vaya dando una idea de su desempeño y posible evaluación final.

Considero que sería conveniente que en la ENBA se establecieran mecanismos administrativos como se hace en instituciones de educación superior como el Instituto Politécnico Nacional donde el profesor se rige por un calendario en el que desde el inicio del curso conoce las fechas en las que debe asentar calificaciones, regularmente se hace por medio de una interface tecnológica, en la que el alumno puede consultar sus calificaciones a través de un "ID de usuario " y un "password"; de esta manera la administración de recursos humanos puede monitorear que el profesor cumpla con las fechas establecidas y el estudiante, llevar un registro personal de las calificaciones obtenidas en casa una de las asignaturas cursadas.

Al entregar los resultados de las evaluaciones, es posible agregar un "plus" informando a los alumnos sobre los problemas detectados, ya que representa una retro-alimentación que permite a los estudiantes detectar errores para rectificarlos e incluso, también puede servir como ocasión para reconocimientos públicos de los alumnos destacados, lo cual, llevándolo con el "tacto" adecuado también funciona de incentivo hacia el alumno.

Sobre este tema, el gráfico 13 que a continuación se muestra, representa los resultados obtenidos:

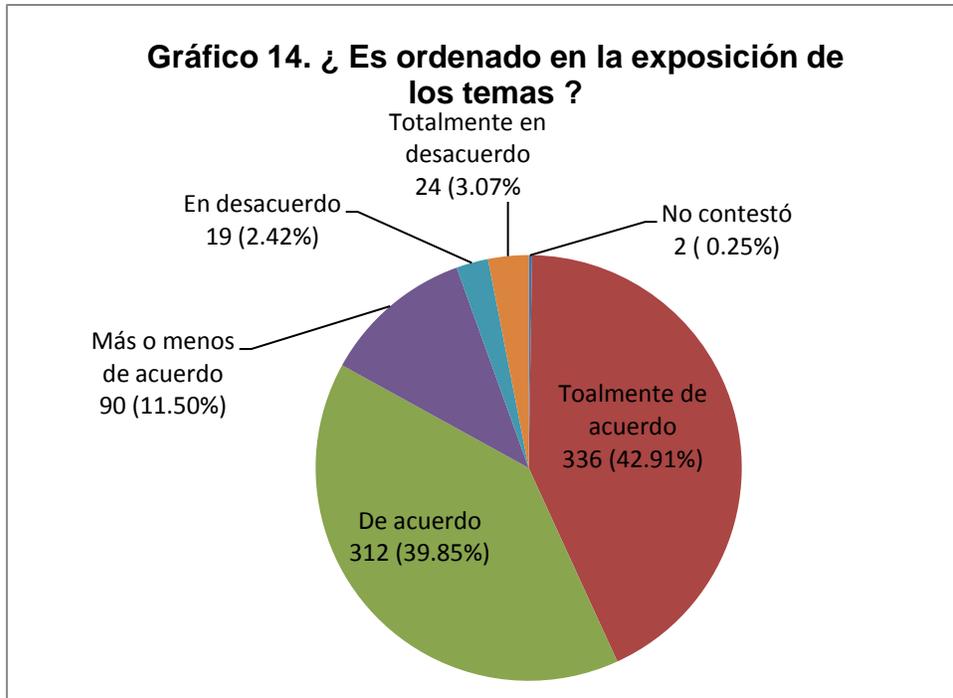


Con relación al gráfico 13, resulta importante hacer notar que la retroalimentación que se genera cuando el profesor informa a los alumnos sobre los problemas detectados en la evaluación es fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que si el estudiante conoce las deficiencias en las evaluaciones parciales, le permitirá mejorar su rendimiento y por ende su calificación final.

Si consideramos que de la opción más o menos de acuerdo aproximadamente el 17% contestó de forma negativa en esta pregunta; este resultado lo podemos relacionar especialmente con la pregunta 12 del cuestionario, ya que una de las respuestas recurrentes para decir que el profesor

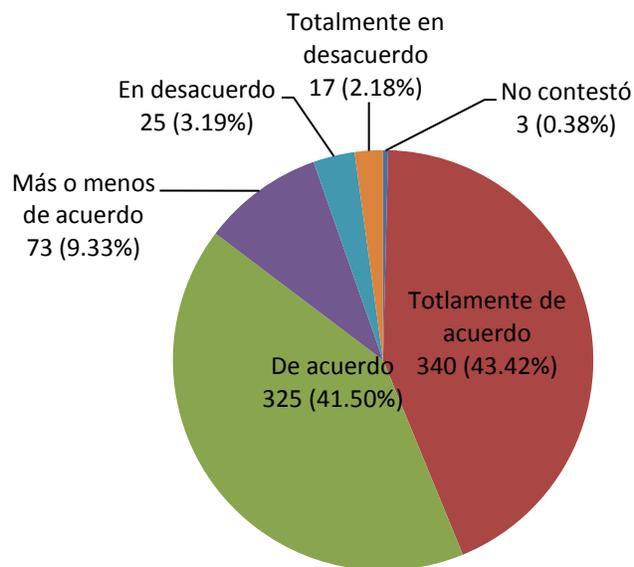
tenía un regular, deficiente o mal nivel de conocimientos era que no tenía un buen seguimiento de los temas, se confundía y provocaba dudas en el grupo y que no se apegaban al programa de la materia, incluso hubo quienes dieron queja de profesores que utilizan el tiempo de clase para externar asuntos personales y/o hacer gala de reconocimientos profesionales. Todo esto definitivamente causa descontento y frustración en los alumnos y desafortunadamente son situaciones que pocas veces las hacen saber a las autoridades por temor a represalias o no encontrar apoyo en el resto de sus compañeros.

Dentro de las quejas más comunes de los alumnos en cuanto al desempeño docente, se encuentra el desorden en que se ven los temas; el hecho de no respetar el temario o una lógica secuencial en los tópicos, genera confusión y descontento; principalmente por estas causas, se incluyó esta pregunta, de la cual se pueden apreciar los resultados en la gráfica siguiente:



El llevar a cabo una planeación inicial y respetarla -en la medida de lo posible-, permite al docente adecuarse a un cronograma de actividades y contar con el tiempo para cubrir el programa de la materia y a su vez, le ofrece la oportunidad de revisar los temas actuales y realizar re-capitulaciones en las que, relacionado los temas, es posible despejar dudas y/o reafirmar conocimientos. En el gráfico 15 que a continuación se muestra, se encuentran los resultados sobre este particular.

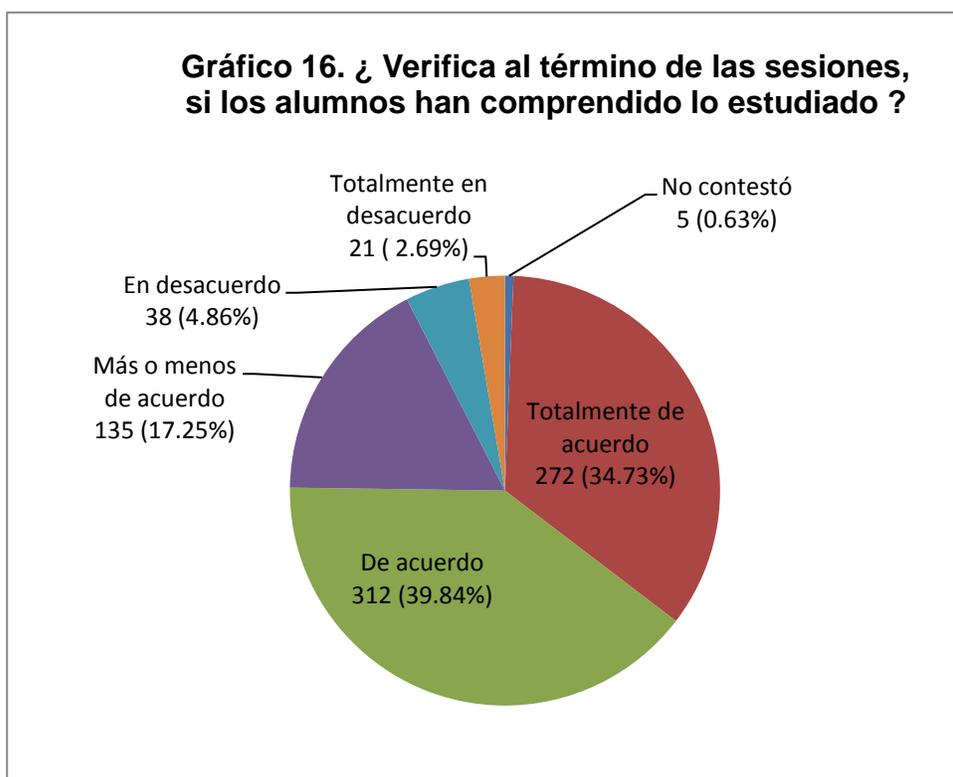
Gráfico 15. ¿ Procura relacionar los temas con lo visto anteriormente?



El orden de los temas –se mencionaba ya en párrafos anteriores – es muy importante para lograr un mejor entendimiento de éstos por parte de los alumnos, respetar el temario y relacionar los tópicos con lo visto en clases pasadas, permite tener una secuencia lógica y enriquece los procesos de retroalimentación.

Verificar al término de las sesiones si los alumnos comprendieron lo visto en clase, es una excelente forma de evaluar durante las clases, el avance de los alumnos; además, le permite al mismo docente auto-evaluarse, ya que de esta manera también puede re-diseñar su forma de dar la clase y/o pensar en la aplicación de otras técnicas de enseñanza.

Los resultados de la pregunta sobre si el docente verifica lo comprendido, se ven en el siguiente gráfico:



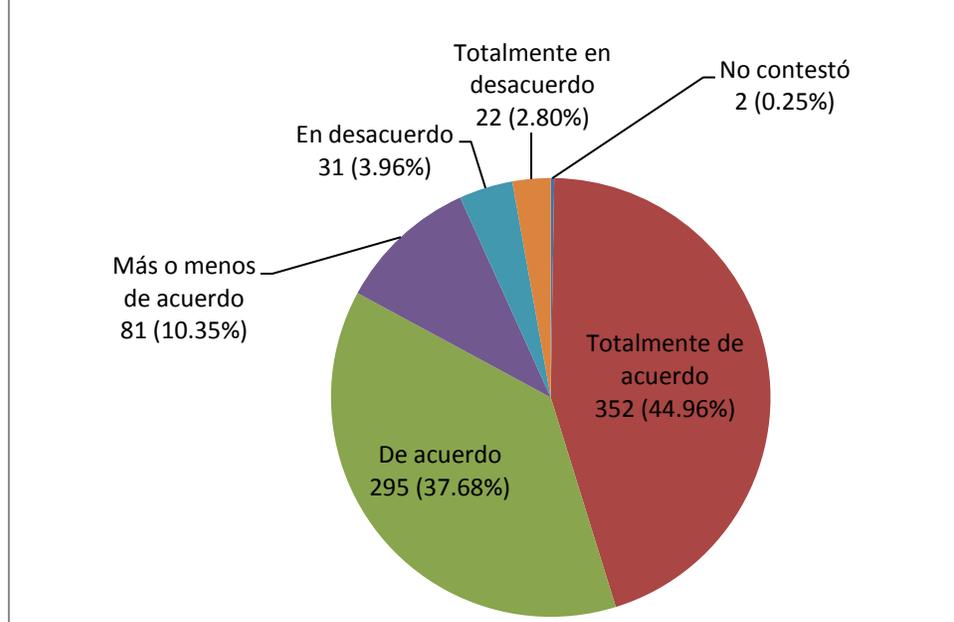
Con relación al gráfico 16, es considerable el porcentaje que opina favorablemente; sin embargo, no se debe restar importancia al poco más de 25% que dice que está más o menos de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Existe una práctica casi generalizada de los profesores a dar por hecho que los alumnos han entendido y no todos se toman el tiempo y la atención de preguntar si se comprendió lo expuesto; y en ocasiones cuando el docente formula la pregunta, el alumno también comete el error de no expresar sus dudas por vergüenza.

En este sentido, cuando se es profesor, es posible ir conociendo a lo largo del semestre al grupo, se van identificando a los estudiantes más destacados y también a quienes les cuesta más trabajo entender los temas expuestos en clase. Es aquí donde consideramos que debe entrar el buen “tacto” del profesor para ayudar al alumno a deshinibirse y lograr que externe sus dudas; en un primer intento podría hacerlo hablando de forma personal con el estudiante y posteriormente, contando ya con su confianza, lograr que se exprese mayormente en público.

Dentro de los controles que la escuela ejerce sobre los profesores, se encuentra la asistencia, y aunque este aspecto tiene que ver más con la administración interna, se consideró como punto importante dentro del cuestionario, pues las inasistencias del docente repercuten de forma considerable en el logro de los objetivos del curso, especialmente considerando que de cubrirse el programa completamente, los conocimientos generados así como las actividades para reforzar lo aprendido, pueden ser mayores.

Respecto a este tema, se pueden observar los resultados en el gráfico 17 que a continuación se incluye:

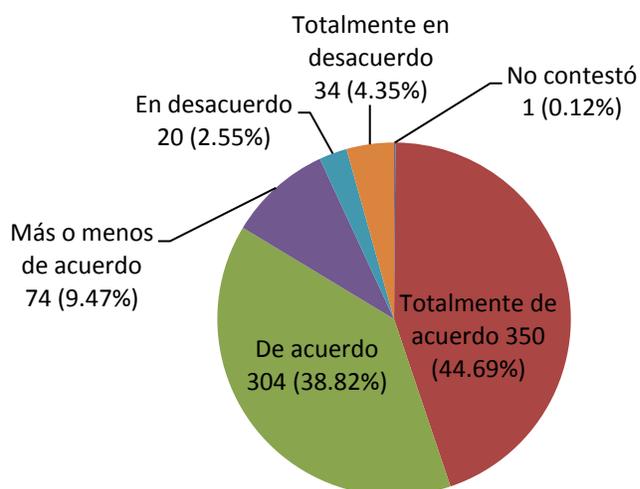
Gráfico 17. ¿ Cumple el horario establecido de clase ?



Aún cuando el profesor sea considerado experto en la materia que esta impartiendo, este hecho no debe restarle humildad y educación para con sus alumnos; por ello, es que un buen docente debe demostrar respeto a las opiniones de los estudiantes, de hacerlo, es más probable que obtenga mejor respuesta del grupo que con una actitud altanera y grosera.

Con base a lo anterior, el gráfico siguiente nos muestra los resultados obtenidos de la pregunta 23 del cuestionario aplicado:

Gráfico 18. ¿ Demuestra respeto a los juicios y opiniones de los alumnos?



De las dos últimas gráficas correspondientes a la evaluación propiamente de los docentes, podemos decir que en cuanto al cumplimiento del horario, aproximadamente 83% opinó favorablemente, pues está entre totalmente de acuerdo y de acuerdo; sin embargo, es importante señalar que entre quienes dijeron estar más o menos de acuerdo externaron más que problemas del profesor para cumplir con el horario, incidentes ocurridos durante el semestre como cambio repentino de profesores y/o inicio de semestre sin profesor.

Este tipo de problemas administrativos deben ser atendidos por las autoridades con una planeación efectiva, ya que por un lado, descontrolan al grupo asignándoles un docente cuya dinámica de enseñanza y evaluación será diferente a la acostumbrada, y por otro, al no contar con profesor el semestre completo, el nivel de aprendizaje no es el mismo en cantidad y seguramente

tampoco en calidad, además de que se vuelve más complicado cubrir el temario del programa de estudios de la asignatura.

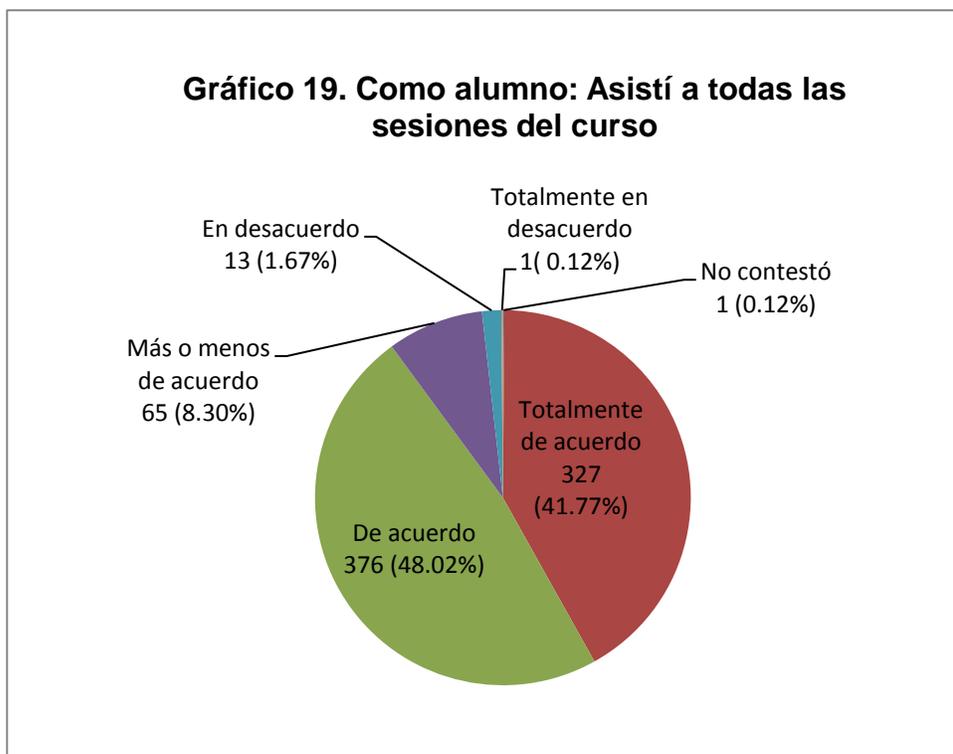
Más positivos son los resultados en la gráfica 18, pues 654 alumnos no tienen problema con el respeto que demuestran sus profesores hacia sus opiniones y juicios, aunque no queremos perder la oportunidad de señalar que algunos alumnos coinciden en que existen ciertos profesores que caen en actitudes incluso groseras, situación que en definitiva debe ser inexistente en cualquier actividad humana y más aún en la enseñanza.

No es propósito de este trabajo evidenciar a los profesores que resultaron menos favorecidos con la evaluación; sin embargo, los resultados de las encuestas se encuentran disponibles en el caso de que las autoridades de la ENBA quieran conocerlos a detalle, quizá no, con el objetivo de tomar medidas drásticas como un despido, pero si para tomar decisiones de capacitación, sensibilización, acuerdos, etc.

Las siguientes gráficas corresponden a las últimas 6 preguntas del cuestionario y dan cuenta del desempeño y aprovechamiento como alumno:

Así como es importante que los profesores no tengan demasidades – y de ser posible ninguna – inasistencia, con el fin de tener mayores posibilidades de éxito en el logro de los objetivos del curso, también es fundamental que el propio estudiante no falte a clases, obviamente el hecho de estar presente en el aula, tampoco es garantía de un buen desempeño por parte del alumno; sin embargo, el hecho de asistir es lo que se requiere en primer instancia como requisito para aprobar una asignatura, al menos, en un sistema escolarizado, que es el caso,

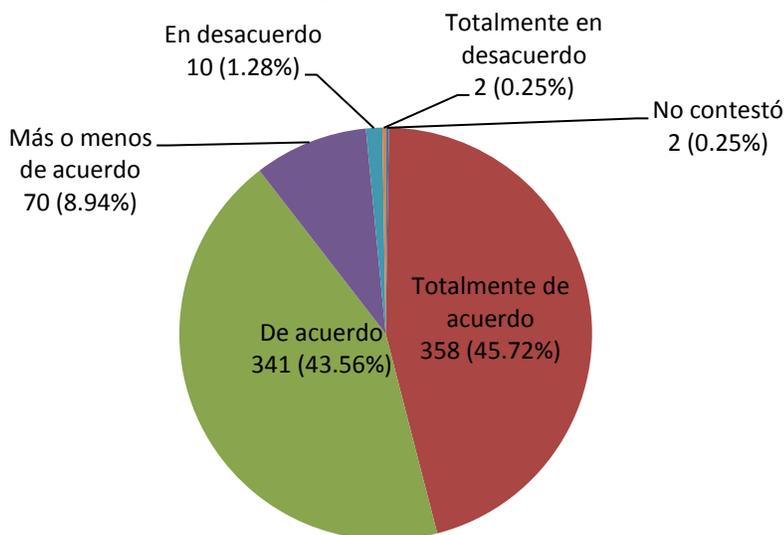
en el presente estudio; de acuerdo con lo anterior, en la pregunta 24 se obtuvieron los siguientes resultados:



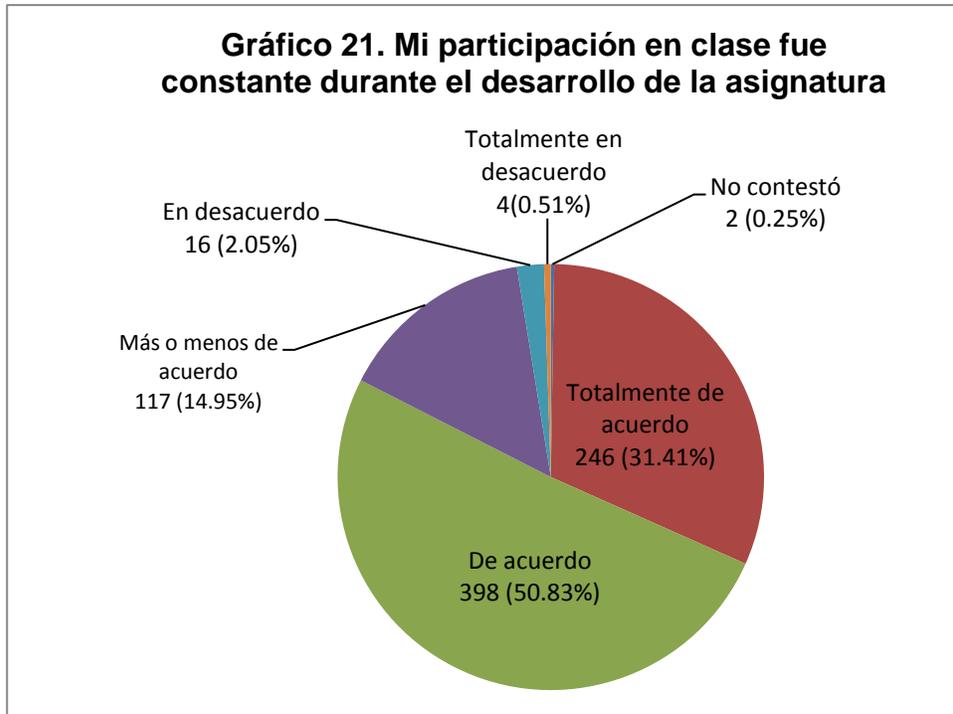
En cuanto a la asistencia, no parece haber problemas, únicamente los que señalaron que trabajan y estudian y básicamente por esta razón, no pudieron asistir a todas las sesiones durante el curso.

Participar en las actividades que se encomiendan durante el ciclo escolar y cumplir con los trabajos solicitados por el profesor puede representar para el alumno un buen porcentaje de posibilidades de acreditar el curso, por ello es que se consideró pertinente como parte de la última parte del cuestionario, donde se evalúa el aprovechamiento, la siguiente pregunta, la cual se localiza en el gráfico 20, cuyos resultados se incluyen a continuación:

Gráfico 20. Realicé todas las actividades y entregué todos los trabajos solicitados por el profesor



Generalmente, cuando un alumno es participativo, el profesor tiene más posibilidades de percibir su desempeño y nivel de conocimientos, tanto previos como adquiridos; de esta manera, el estudiante ayuda a que el docente cuente con mayores elementos para evaluarlo y por ende, le asigne mejores notas y una buena calificación final. De acuerdo con estos señalamientos, los encuestados señalaron lo siguiente:



Respecto a los resultados del gráfico 20, podemos observar que casi el 90% considera que está totalmente de acuerdo y de acuerdo con que realizó todas las actividades y trabajos solicitados por el profesor, y realmente un mínimo porcentaje consideró que no, aunque aquí vale la pena señalar que dentro de este último estrato, se piensa que el profesor es excesivo con los trabajos y tareas que solicita; en este sentido, cabría hacerse la pregunta como docente si la cantidad es sinónimo de una enseñanza efectiva.

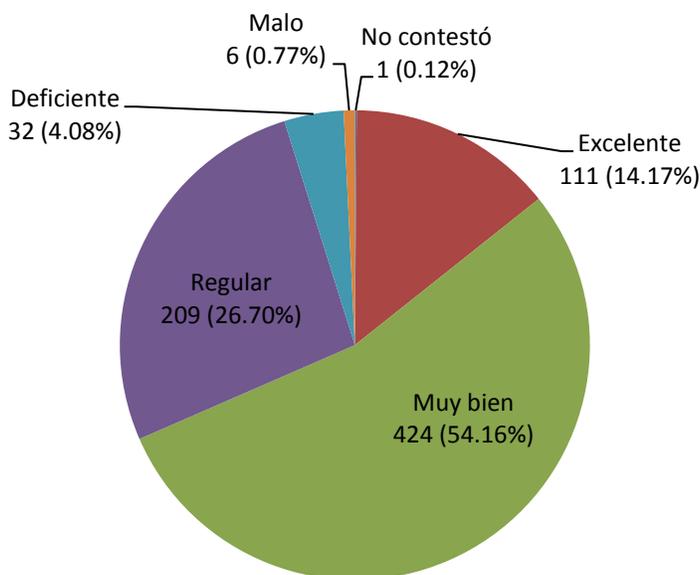
Con relación a la pregunta 26 y que corresponde al gráfico 21, tenemos que aumenta a 14.95% el “más o menos de acuerdo”, en este caso en particular, debemos decir que todos estos alumnos refieren no ser participativos en clase, por lo que volvemos un poco a lo que se mencionaba en el análisis de la pregunta 21, en la que la labor del docente debe ser mayor cuando se identifican

problemas en los alumnos para externar dudas y en este caso, al participar en clase.

El docente se puede valer pues, de técnicas diversas como las dinámicas de integración, las cuales se refieren en el capítulo 1.

Casi al final de la sección correspondiente al desempeño de los alumnos, se les cuestionó cómo consideraban que había sido su aprovechamiento; sería lógico pensar que esta pregunta al igual que las que conforman esta parte, se prestan a que el alumno no conteste de forma completamente honesta; sin embargo, consideramos que era posible hacer un comparativo de las respuestas anteriores y de esta forma, percatarse de la congruencia o falta de ésta, que pudiera existir en las contestaciones; los resultados, se muestran en el gráfico 22 que a continuación se presenta:

Gráfico 22. Con base a la técnica y conocimiento aplicado por el profesor, mi aprovechamiento fue:



Con relación al aprovechamiento aunque prácticamente el 68% considera que fue excelente y muy bien, existe casi un 27% que se posiciona en “regular”, y aunque es menor, no deja de ser considerable, especialmente si se atienden los problemas que se han venido señalando de los resultados anteriores.

En este mismo orden de ideas, también resulta fundamental que tanto a estos alumnos que consideran regular su aprovechamiento como los que opinan que fue deficiente e incluso malo, deben ser atendidos de manera individual, una forma que podría ser efectiva, es a través de programas de tutoría bien planificados y reforzados con los recursos tanto humanos como educativos, pedagógicos y tecnológicos necesarios para elevar esos niveles de aprovechamiento.

Con el fin de otorgarle mayor objetividad y soporte a la pregunta 27 del cuestionario, se les cuestionó también por qué consideraban el aprovechamiento referido; por tratarse de una pregunta abierta, se concentraron las respuestas en doce opciones, de las cuales se describen en el cuadro siguiente los resultados obtenidos:

Respuesta	No. De cuestionarios	Porcentaje
No contestó	56	7.15%
El profesor no domina la materia ó sabe poco de ésta.	28	3.57%
Me quedaron dudas	101	12.89%
Por ser monótona.	21	2.69%
Trabajos excesivos por parte del profesor	17	2.18%
Aprendí mucho	178	22.73%
Al final del curso sé cómo poner en práctica lo aprendido.	85	10.85%
El profesor sabe mucho sobre la materia	69	8.82%
Fui constante, participativo y cumplí con tareas y trabajos	130	16.60%
Falta de esfuerzo como alumno	77	9.83%
Por el horario de la materia (problemas para llegar)	13	1.67%
Falta de apoyo por parte de la escuela (material documental, equipo de cómputo, software, etc)	8	1.02%
T O T A L	783	100.00%

Tabla 9 Razones por las que consideran el nivel de aprovechamiento

En esta tabla 9, podemos observar que dentro de las consideraciones que tuvieron los alumnos encuestados, en mayor medida consideran su buen aprovechamiento porque señalan haber aprendido y algunos agregaron el adjetivo de mucho, consideran también que por su constancia, participación y cumplimiento de tareas y afirman también que al final del curso saben poner en práctica lo aprendido; esto último consideramos que resulta muy interesante, ya que uno de los principales objetivos que tiene la escuela es formar futuros profesionales, integrarlos a la vida productiva y este hecho es una buena señal de que la escuela parece estar en el camino correcto.

Entre las consideraciones de un aprovechamiento regular y deficiente, señalaron el haberse quedado con dudas y falta de esfuerzo como alumno. Respecto a las dudas ya lo hemos comentado en párrafos anteriores, y el otro señalamiento, nos habla -¿ por qué no decirlo? – de alumnos honestos consigo mismos y capaces de aceptar que tuvieron fallas como estudiantes, fallas que ven reflejadas en su aprovechamiento al final del curso.

Para terminar el cuestionario, se le solicitó al alumno que describiera según su percepción, que hace falta para elevar el aprovechamiento de la materia evaluada, las observaciones hechas por los estudiantes fueron concentradas en trece opciones, las cuales se describen junto con sus cantidades y porcentajes en el cuadro 8 que a continuación se muestra:

Respuesta	No. De cuestionarios	Porcentaje
No contestó	122	15.58%
Mayor dominio de la materia por parte del profesor	51	6.51%
Mayor explicación de los temas por parte del profesor	59	7.53%
Más dinámica	76	9.70%
Responsabilidad del profesor (asistencia, cumplir con el horario de la clase)	45	5.74%
Más práctica, más ejercicios.	55	7.05%
Más tiempo para la materia (más horas a la semana, más semestres en el plan de estudios)	35	4.46%
Re-estructuración y/o actualización del programa	7	0.90%
Más recursos por parte de la escuela (económicos, documentales, laboratorios, etc.)	80	10.22%
Prácticas de campo, visitas a bibliotecas	26	3.32%
Mantener al mismo profesor	14	1.79%
Está bien como está,	190	24.26%
Cambiar al profesor	23	2.94%
T O T A L	783	100.00%

Tabla 10 Sugerencias para elevar el aprovechamiento

De esta última tabla, 190 alumnos afirmaron que está bien como está; sin embargo, casi la misma cantidad: 122 no contestaron esta pregunta, 80 estudiantes señalaron que mayor número de recursos por parte de la escuela (económicos, documentales, tecnológicos, laboratorios, etc); casi en la misma cantidad (76) opinaron que las clases deben ser más dinámicas y por último dentro de las cantidades con mayor número de respuestas elegidas, 51 encuestados afirmaron que debe haber un mayor dominio de la materia por parte del profesor.

4.7 Discusión

Según el Modelo de la práctica reflexiva, podemos decir que el presente trabajo entra dentro del modelo centrado en el perfil del maestro, ya que es en éste, donde aparece el alumno como actor responsable de emitir su percepción del profesor en su desempeño como docente.

Por su parte, el Grupo interinstitucional de la ANUIES para la evaluación del personal académico, entre sus recomendaciones menciona que se deben llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente a través de encuestas a los estudiantes dado que este mecanismo ha probado ser el que presenta mayor consistencia y objetividad, además de constituir un proceso cuya realización es viable en cualquier tipo de institución (recomiendan que sea poco antes de terminar el periodo de clases, para que el alumno tenga elementos suficientes para emitir juicios más o menos objetivos), es por ello que se tomó la decisión de aplicar la encuesta a escasas dos semanas de que los alumnos terminaran los semestres evaluados .

La teoría también nos dice que dentro de la evaluación educativa, se encuentran los procesos individuales y que inmersos en estos procesos, tenemos los que realiza el propio profesor en su actividad docente cotidiana, entre los más significativos destacan la elaboración, aplicación y corrección de exámenes, impartición de clases y atención al alumno en asesorías. Con base a lo anterior podemos afirmar entonces que el cuestionario aplicado a los estudiantes en el presente estudio consideró dichas actividades, las cuales fueron evaluadas a través de las diferentes preguntas que lo conformaron.

En general podemos decir que se evaluó la satisfacción del alumnado, de la cual, nuestro marco teórico nos indica que tiene como objetivo, apreciar la percepción directa de éstos respecto a la docencia recibida.

Aterrizando en el plano de las competencias docentes, la teoría refiere que se deben evaluar un conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes...) que se integran con una serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de personalidad, etc.) Elementos que también fueron considerados y/o resultaron evidentes en el presente estudio después de analizar las respuestas de los alumnos encuestados.

Desde la perspectiva de los estudiantes, el grado de competencia docente tiene que ver con elementos como: a) La actualización, preparación y dominio de la asignatura, b) la planificación de la actividad docente (programa, contenidos, y actividades a desarrollar durante el curso, c) la claridad en la exposición, d) el estilo y la metodología utilizada, e) la preocupación por la enseñanza, f) la actitud receptiva hacia el alumnado, g) las obligaciones docentes, y h) los sistemas de evaluación de los alumnos. A nivel general estos siete incisos se tomaron en

consideración en el diseño de la encuesta a través de los apartados en los que ésta se dividió; es decir, metodología didáctica, relación temática y normatividad.

Con relación a los métodos y técnicas de enseñanza, se comentó en el capítulo 1 del presente trabajo que los métodos son aquellos que de manera general se relacionan con la determinación de las acciones para el logro de los objetivos del aprendizaje. Dentro de las técnicas de enseñanza se encuentra la Técnica expositiva la cual consiste en la exposición oral, por parte de un profesor, de un asunto o tema de clase. EL profesor debe dar oportunidad de que los alumnos hagan también sus exposiciones, ya que esto favorece el desenvolvimiento del alumno y se presta para confrontar sus juicios con los demás.

Dentro de los resultados obtenidos en la encuesta encontramos que esta técnica es de las más utilizadas por los profesores, ya que en la pregunta 8 correspondiente a ¿cómo fue la forma de enseñanza llevada durante el semestre?, 274 cuestionarios fueron contestados con todas las opciones y 176 cuestionarios fueron contestados con opciones que tenían que ver con la exposición verbal por parte del profesor y exposición verbal por parte del estudiante.

En la pregunta 11 y 12 respectivamente se les cuestionó a los alumnos en qué nivel consideraban que los profesores tenían conocimientos sobre la materia y el por qué de su elección (excelente, muy bien, regular, deficiente, malo) Al indicar sus razones en la presunta doce, fue posible observar que los alumnos saben identificar algunas de las características que la teoría señala como aquellas con las que deben contar los docentes, como la confianza, la cual se

basa en el conocimiento que el profesor tiene de su área o materia. Otra es la visión, que se relaciona con la experiencia que tiene el docente en la disciplina en la que se encuentra inmerso.

En este orden de ideas, se puede observar que 204 cuestionarios fueron contestados con afirmaciones sobre que “el profesor domina el tema”, hicieron alusión también a la experiencia profesional (55 cuestionarios)

También se identificaron aspectos negativos como los comentarios que tenían que ver con que los estudiantes aceptan que el docente tiene conocimientos pero no sabe transmitirlos (40 cuestionarios) con relación a este aspecto, Jesse Shera dice que probablemente todos, ocasionalmente, hemos conocido maestros que tenían muchas cosas importantes que decir pero eran incapaces de transmitirlo con efectividad.

La Reunión en corrillos es conocida también como Phillips 66. Esencialmente, consiste en dividir cualquier grupo en otros más pequeños, de 4 a 6 integrantes, con el propósito de discutir o analizar un problema o tema. Esta técnica también resultó muy utilizada por los profesores, ya que en la pregunta 13 aproximadamente el 80% de los encuestados señaló estar completamente de acuerdo y de acuerdo con que el profesor impulsa el trabajo en grupo.

Parte de las características que la teoría indica que deben tener los docentes es la ética, la cual nos dice que se relaciona con tener bien establecidas las normas de conducta que lo guíen en su ejercicio docente. En la pregunta 23 se les cuestionó a los alumnos si el profesor demuestra respecto a los juicios y opiniones de los alumnos, 654 cuestionarios fueron contestados con las opciones favorables; es decir, completamente de acuerdo y de acuerdo; sin

embargo, resulta preocupante que 128 cuestionarios más, se encuentran entre las opciones de más o menos de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; esto nos habla definitivamente que existen docentes que abusan quizá de su autoridad y cometen el error de no respetar del todo al estudiante.

En este sentido, la teoría cognoscitiva señala que existen tres condiciones para que el maestro facilite el aprendizaje:

La primera, es la de comportarse auténticamente en el sentido de mostrarse ante los alumnos tal como es sin poses o artificios, la segunda condición, es la de crear un clima de aceptación, estima y confianza en el salón de clases de tal manera que exista un mutuo respeto entre profesores y alumnos y la última condición, es la de tener una comprensión empática; lo que significa tratar de comprender sus reacciones íntimas; para así ayudarlos a superar las dificultades a las que se enfrentan y convertir estas experiencias en un vehículo de crecimiento personal.

Esta última reflexión es muy importante ya que definitivamente el docente no debe olvidar que su trabajo representa una constante interrelación humana, que si bien es cierto, resulta difícil de sobrellevar, debido en gran parte a la variedad de caracteres, entre ellos, el propio; este aspecto de la ética docente y las condiciones para facilitar el aprendizaje, deben considerarse ampliamente para el logro efectivo de los objetivos de cualquier curso.

El grupo de trabajo interinstitucional de la ANUIES para la Evaluación del Personal Académico indica que se deben incluir en el cuestionario cuatro o cinco preguntas de autoevaluación del desempeño del estudiante que permite que la evaluación del docente sea mas objetiva; con relación a este señalamiento, el

cuestionario aplicado a la muestra de alumnos encuestados incluye el apartado “E. Aprovechamiento”, dentro del cual se encuentran 5 preguntas que tienen que ver con la asistencia, realización de actividades y entrega de trabajos solicitados por el profesor, participación en clase, aprovechamiento y razón(es) del mismo. Con estas preguntas se pretendió lograr un “equilibrio” para –como sugiere la ANUIES- lograr una mayor objetividad en la evaluación docente por parte de los estudiantes.

Nerici, citado por la Dra. Lina Escalona Ríos nos dice que una de las funciones del docente es que debe proporcionar una enseñanza de calidad, que le permita al estudiante analizar, criticar y razonar lo que está aprendiendo, lo que a su vez le ayudará a enjuiciar y decidir el momento adecuado para aplicar ese conocimiento a problemas concretos.

Relacionado con lo anterior, en la pregunta 28, se les cuestionan las razones por las que consideran el aprovechamiento obtenido, 178 cuestionarios fueron respondidos diciendo que “aprendieron mucho” y 85 más afirman que al final del curso saben cómo poner en práctica lo aprendido; estas frases deben ser muy gratificantes para cualquier docente al que le interese el aprovechamiento de sus alumnos, especialmente la última, pues si consideramos que la ENBA pretende formar recursos humanos capaces de incursionar al mercado laboral, que mejor que hacerlo desde que los estudiantes aún no son egresados y pueden tener la posibilidad de ir adquiriendo experiencia antes de egresar de la licenciatura y el aprendizaje obtenido en las aulas lo pueden poner en práctica en sus lugares de trabajo .

En la literatura consultada, Magdalena Fresán señala que la operación de un programa de calidad se apoya en la disponibilidad oportuna y suficiente de los insumos (materiales y recursos financieros) nosotros agregaríamos también el recurso humano (docentes y administrativos)

En este sentido, se pudo observar que dentro de lo que los alumnos consideran que hace falta para elevar el aprovechamiento de las asignaturas evaluadas (pregunta 29), ochenta cuestionarios indican que más recursos por parte de la escuela; entre ellos, recursos documentales, equipo de cómputo, software y laboratorios. De estas solicitudes podemos deducir que no es arriesgado afirmar que en varias ocasiones el nivel de aprovechamiento de los estudiantes si puede verse afectado de manera negativa por no contar con los recursos como los que ellos mismos describen, situación que la escuela debe observar para dar solución a estas necesidades y en su caso generar proyectos que sustenten el aprovisionamiento de insumos que garanticen que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea lo más efectivo posible.

Conclusiones

A través del desarrollo de la investigación se pudo constatar que la vinculación entre los conocimientos del profesor y el aprovechamiento del alumno, es lineal y positiva ya que si relacionamos, especialmente, los resultados de las preguntas 6 y 11 con la 27 vemos que los porcentajes se co-relacionan; es decir, en la pregunta 6, casi el 36 por ciento estuvo totalmente de acuerdo con que si se cumplieron los objetivos del curso, aproximadamente el 38 % eligió la opción de acuerdo; esto nos da un total de 74 % de satisfacción; para el caso de la pregunta 11, 41.9% de los alumnos considera que el nivel de conocimiento que el profesor tiene sobre la materia es excelente y 40.74% muy bien; el total es de 82% de respuestas satisfactoras.

Estos resultados contrapuestos con los que arroja la pregunta 27 en la que se cuestiona al alumno sobre su nivel de aprovechamiento, entre excelente y muy bien nos dan un total de casi el 70% de los alumnos encuestados.

Por lo anteriormente expuesto, podemos decir entonces que el desempeño académico de los estudiantes de la Licenciatura en Biblioteconomía de la ENBA si depende de la calidad del desempeño del docente.

Otra conclusión a la que se llega es que la evaluación docente por parte de la comunidad estudiantil debe ser considerada como un factor de suma importancia y complementada con otro tipo de evaluaciones como las realizadas por organismos dedicados a evaluar la calidad educativa de las instituciones de educación superior, organismos que dan a saber los resultados a la institución evaluada y que en conjunto con los resultados obtenidos a través de encuestas como la que se realizó en la presente investigación pueden servir de base para la

toma de decisiones, con el objetivo de mejorar el nivel de enseñanza y aprendizaje, lo cual repercutirá directamente en la formación de profesionales capaces de enfrentar los nuevos retos a los que se ya nos estamos enfrentando en el mercado laboral.

Considerar la opinión de los estudiantes, realizar cambios pertinentes, los cuales se decidan con base a los resultados obtenidos de las encuestas elaboradas, ofrece al alumno, la seguridad de que la institución toma en cuenta su opiniones y sugerencias; y de este mismo modo, la escuela realiza una planeación constante que le permite contar con una planta docente a la altura de las expectativas nacionales, institucionales y estudiantiles.

Las encuestas deben ser llevadas a cabo en cada periodo lectivo, sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de una evaluación imparcial y sobre todo dar a conocer los resultados al profesor, con el fin de que exista una retroalimentación.

El profesor debe tener un conocimiento de sí mismo. Debe conocer sus habilidades y capacidades, así como los límites que tiene como profesional y como ser humano.

Un buen docente debe saber dominar la estrategia adecuada; sin embargo, la retroalimentación de la que se hablaba en párrafos anteriores debe servir también para que los docentes reconozcan el momento en que es necesario cambiarla.

Uno de los objetivos e importancia de la evaluación docente es para que se generen necesidades de auto-perfeccionamiento continuo en el personal

docente, por lo que resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño.

Es útil para los evaluados, para percibir a) cómo otros agentes perciben su trabajo, b) contrastar sus propios puntos de vista con los de otros, c) identificar los puntos débiles y aquellos más destacados en el desempeño de su trabajo, y d) establecer compromisos de mejora.

Las utilidades para la institución tienen que ver con: a) favorecer la construcción de un estilo de gestión centrado en el compromiso, la responsabilidad, y el trabajo en equipo, b) ayudar a la elaboración de políticas de gestión, c) sustentar el diseño y la planificación de acciones de formación (programas o planes) a partir de los puntos débiles detectados d) identificar criterios que sirvan para la toma de decisiones en materia de estrategia y política de personal, y e) detectar competencias, potenciales y habilidades.

Con base a lo anterior, sería injusto no mencionar que también se debe considerar la satisfacción del profesorado, ya que atendiendo también a sus necesidades, es posible analizar la percepción directa de los docentes respecto a si la escuela facilita o no la satisfacción de sus necesidades y expectativas docentes.

Con estas acotaciones, podemos decir entonces que si consideramos que en la Enba el Total de profesores es de 107, de los cuales solo 34 son Profesores de Tiempo Completo (PTC) y únicamente uno tiene el grado de doctor, 14 tienen Maestría y 68 licenciatura, e incluso aún cuenta con 24 profesores que son pasantes, resulta imprescindible que se generen programas de apoyo docente para que todos los profesores cuenten con por lo menos el

título de licenciatura y aumente el número de profesores con posgrado y por consiguiente, que el personal docente de la ENBA desarrolle proyectos de investigación individuales o colectivos que les permitan someterse a evaluación para ingresar al Sistema Nacional de Investigadores.

La Escuela debe consolidar también cuerpos académicos para el mejoramiento de la cátedra que se imparte y la mejora en la planeación y en su caso, re diseño de planes y programas de estudio.

Contar con un Programa de estímulos al personal docente de tiempo parcial, (los cuales representan la mayoría) ya que el existente sólo aplica para PTC. De atenderse esta necesidad seguramente coadyuvaría a que aumentara la permanencia de profesores dentro de la escuela, al contar con mejores condiciones de trabajo y escalonamiento.

Se deben realizar también estudios referentes al ingreso y permanencia del personal docente; en cuanto a la promoción, por lo que el Reglamento necesita ser revisado y en su caso, adecuarlo.

con relación a la infraestructura, se decía ya en el capítulo 4 que las condiciones han mejorado en relación a que ya se cuenta con equipo como proyectores (cañones) y pantallas en cada salón de clases; sin embargo, es necesario que se realicen estudios más concienzudos que den cuenta de las necesidades de cada asignatura con relación a la actualización de la bibliografía básica y complementaria, y de ser necesario, considerar las adquisiciones y proceso de todos aquellos títulos y ejemplares que deberán estar dentro del acervo de la biblioteca, incluir dentro del diseño del presupuesto la adquisición

tanto del equipo de cómputo como del software que permita la mejor enseñanza y aprendizaje de asignaturas que tienen que ver con la automatización.

Con todas los señalamientos anteriores queremos puntualizar que si bien es cierto que a nivel general, los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los estudiantes, fueron satisfactorios, no deben dejarse de lado los aspectos negativos, ya que reflejan las debilidades que se han mencionado tanto en el análisis de los cuadros y gráficas como en la discusión de los resultados vs. Lo que señala la teoría.

Resulta importante mencionar además que de atenderse los resultados, especialmente de las asignaturas cuyas evaluaciones fueron menos favorecidas, se podrá generar esa retroalimentación de la que se ha venido hablando.

Y finalmente, es justo mencionar también que esta evaluación debiera ser contrastada con una encuesta aplicada a los profesores con el fin de conocer sus percepciones, necesidades y sugerencias, las cuales definitivamente repercutirían en la mejor planeación de políticas de gestión de este capital humano tan importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se genera en una institución de educación superior como lo es la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía.

BIBLIOGRAFÍA

AÑORVE GUILLEN, Martha Alicia. Inicios bibliotecológicos en México: la primera Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archiveros. En: XXXIII Jornadas mexicanas de Biblioteconomía. Monterrey, México: AMBAC, 2003. P. 183-194.

BARITÉ, Mario. Propuesta de un marco referencial para la docencia en el área de procesamiento de la información. [En línea] En tercer Encuentro de Directores y Segundo de docentes de las escuelas de Bibliotecología del MERCOSUR. [citado Octubre 7 2009] Disponible World Wide Web <http://www.utem.cl/deptogestinfo/24.doc>

Consolidación y avance de la educación superior en México: elementos de diagnóstico y propuesta. Coordinación editorial: Carlos ROSAS RODRÍGUEZ. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, [2007] 275 p.

La educación bibliotecológica en México a través de sus instituciones educativas. Compiladora ESCALONA RÍOS, Lina. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Universitario de Investigaciones bibliotecológicas, 2005. 180 p.

ESCALONA RÍOS, Lina. Factores de influencia en el aprovechamiento del estudiante de Bibliotecología. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Universitario de Investigaciones bibliotecológicas, 2003. 89 p.

-----Historia y prospectiva de la educación bibliotecológica. En: Jornadas mexicanas de Biblioteconomía. Memorias. México: Asociación Mexicana de Bibliotecarios, A.C., 2000.

-----Mercado y ejercicio profesional de bibliotecólogo en México. En: Investigación Bibliotecológica Vol. 19, no. 38. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Universitario de Investigaciones bibliotecológicas, 2005.

-----La práctica docente en el Colegio de Bibliotecología desde el punto de vista de sus alumnos. (Tesis de maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información) México: Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Filosofía y Letras, 1999.

FERNÁNDEZ RÍOS, Manuel; Sánchez José C. Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación. España: Díaz de Santos, 1998. 340 p.

FRESAN, Magdalena Yolanda Vera. La evaluación de la actividad docente En: Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, Dirección de Servicios editoriales, 2000. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. P. 105-127.

GARCÍA GONZÁLEZ, Enrique. El maestro y los métodos de enseñanza. México: Trillas, 1982. Serie cursos básicos; 3. Área metodología de la enseñanza superior,

Glossary of educational technology terms= Glosario de terminus de tecnología de la educación. Preparado por la sección de métodos, materiales y técnicas de la Educación, UNESCO, para la Oficina Internacional de Educación. Suiza, UNESCO, 1986.

La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. [En línea] Conferencia mundial sobre la educación superior. 9 de Octubre de 1998) Paris, Francia : Organización de estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura, [Citado Septiembre 25 2009] Disponible en World Wide Web http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

LARA QUEVEDO, Elizabeth. La práctica docente vista desde la perspectiva de un modelo de formación formativa-participativa. En: Revista de la Universidad Cristóbal Colón. No. 16. Tercera época. Año 1. Enero-Junio 2003. Veracruz, México: Universidad Cristóbal Colón, 2003.

LICEA DE ARENAS, Judith. ...[et.al]. La mujer docente del área de Bibliotecología en México: presencia y desarrollo profesional. En: Anales de Documentación, No. 8. 2005. P. 117-124.

MARTÍNEZ RIZO, Felipe. Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos. En: Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, Dirección de Servicios Editoriales, 2000. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. P. 129-137.

MENESES TELLO, F Felipe. La ética profesional del docente: factor a considerar en el actuar del profesorado del Colegio de Bibliotecología. [En línea] En: Segundo Foro Social de Información, Documentación y Bibliotecas. 7 y 8 de Septiembre de 2006. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006. [Citado Octubre 16 2009] Disponible en World Wide Web <http://www.cnb.org.mx/codigoetica.htm>

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. México: Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Presidencia de la República, 2007. P. 176-196.

Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) 2008- 2009 [En línea]
[citado Diciembre 8 2009] Disponible en World Wide Web
http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

Programa de Fortalecimiento de la Oferta Educativa 2008 de la ENBA. [En línea]
[citado Diciembre 8 2009] Disponible en World Wide Web
http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

Programa de Fortalecimiento de la Gestión Institucional de la ENBA. [En línea]
[citado Diciembre 8 2009] Disponible en World Wide Web
http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

Programa de Fortalecimiento del Programa Educativo de la Licenciatura en Biblioteconomía. [En línea] [Citado Diciembre 8 2009] Disponible en World Wide Web
http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

Programa de Fortalecimiento de la Oferta Educativa 2008 de la ENBA. [En línea]
[Citado Diciembre 8 2009] Disponible en World Wide Web
http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

Programa de Fortalecimiento del Programa Educativo de la Licenciatura en Biblioteconomía. [En línea] [Citado Diciembre 8 2009] Disponible en World Wide Web http://www.enba.sep.gob.mx/New800X600/PIFI3.3/pifi_index.htm

Propuesta de metodología básica para la evaluación del personal académico. En: Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, Dirección de Servicios Editoriales, 2000. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. P. 177-197.

RAPETTI, Elsa. Formación de bibliotecarios en las escuelas universitarias de bibliotecología del MERCOSUR: impacto de las tecnologías de información en los planes de estudio. [En línea] Argentina: Universidad de Mar de Plata, 2005. [Citado en línea Septiembre 25 2009] <http://eprints.rclis.org/archive/00006510/01/rapeti.pdf>.

REBOLLOSO PACHECO, Enrique... [et.al] Evaluación integrativa de las competencias y desarrollo del personal docente universitario. En: Cuadernos IRC: planificación, gestión y evaluación universitaria. No. 8. España: Grupo IRC, 2001.

ROJAS SORIANO, Raúl. Guía para realizar investigaciones sociales. México: Plaza y Valdés, 1993. 286 p.

RUEDA, Mario. La función docente en la Universidad y su evaluación. En: DIDAC. Órgano del Centro de Desarrollo Educativo de la Universidad Iberoamericana. No. 38. Otoño 2001. México: Universidad Iberoamericana. Centro de Desarrollo Educativo, 2001. P. 3-8.

SHERA, Jesse. Los fundamentos de la educación bibliotecológica. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Universitario de Investigaciones bibliotecológicas, 1990. 520 p.

SERRANO GARCÍA, Javier M. Teorías psicológicas de la educación: libro de texto. México: Universidad Nacional Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias de la Conducta, 2003. 149 P.

TORRES REYES, José Antonio. Realidad y retos de la función social del profesorado de la información en México en el siglo XXI; el caso del estado de Nuevo León. En: Pez de Plata. Revista de opinión para el Desarrollo de las bibliotecas públicas.

URIBE TIRADO, Alejandro. Los bibliotecólogos colombianos y la adquisición de competencias: énfasis y tendencias en la actual formación en tecnologías de la información y la comunicación. En: Revista Interamericana de Bibliotecología. Medellín, Colombia. Vol. 30. No. 1. Enero-Junio, 2007. P. 136-166.

VALDÉS VELOZ, Héctor. Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. [En línea] Ciudad de México, 23 al 25 de Mayo de 2000 [Citado Septiembre 25 2009] Disponible en World Wide Web <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA ESCUELA NACIONAL DE BIBLIOTECONOMÍA Y ARCHIVONOMÍA

OBJETIVO: Recabar información acerca de la opinión que tienen los alumnos de la carrera de Biblioteconomía respecto a la práctica docente en la ENBA. Los resultados que arroje la presente información se utilizarán con fines académicos, por lo que te pido seas lo más veraz posible. Gracias.

INSTRUCCIONES: Marca con un X en la respuesta de tu elección, o bien, llena los espacios indicados.

A) DATOS GENERALES SOBRE LA MATERIA

- 1.- Nombre de la materia: _____
- 2.- Semestre _____ Turno _____
- 3.- Sexo () M () F

B) METODOLOGÍA DIDÁCTICA

- 4.- Al iniciar el semestre, el profesor ¿Presentó el programa de estudio?
() SI () NO
- 5.- El programa ¿Contiene bibliografía?
() SI () NO
- 6.- ¿Se lograron los objetivos en el curso?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()
7. ¿El profesor, prepara la clase o sesiones?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()
- 8.- ¿Cómo fue la forma de enseñanza llevada durante el semestre?
Puedes señalar más de una, considerando número 1 la más frecuente
- | | |
|--|--------------------------|
| a) exposición verbal por el profesor () | e) reporte de tareas () |
| b) dictado de apuntes () | f) otro _____ |
| c) exposición verbal por el estudiante () | |
| d) lectura de texto comentada () | |

9.- ¿cómo preferirías que el profesor diera la clase?

10.- ¿Qué apoyos didácticos usa en clase?

- a) pizarrón ()
- b) acetatos ()
- c) Computadora ()
- d) Proyector ()

Otro _____

11.- ¿En qué nivel consideras que el profesor tiene conocimientos sobre la materia?

Excelente	Muy bien	Regular	Deficiente	Malo
()	()	()	()	()

12.- ¿Por qué consideras dicho nivel?

13.- ¿El profesor impulsa el trabajo en grupo?

Totalmente de acuerdo ()	De acuerdo ()	Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo ()	Totalmente en desacuerdo ()	

14.- ¿Se preocupa por preguntar si existen dudas?

Totalmente de acuerdo ()	De acuerdo ()	Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo ()	Totalmente en desacuerdo ()	

15.- ¿Dedica a los alumnos el tiempo necesario fuera de clase?

Totalmente de acuerdo ()	De acuerdo ()	Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo ()	Totalmente en desacuerdo ()	

16.- ¿Usa el profesor diferentes mecanismos de evaluación?

Totalmente de acuerdo ()	De acuerdo ()	Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo ()	Totalmente en desacuerdo ()	

17.- ¿Entrega con oportunidad los resultados de las evaluaciones realizadas?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

18.- ¿Informa a los alumnos sobre los problemas detectados en la evaluación?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

C) RELACIÓN TEMÁTICA.

El profesor:

19.- ¿Es ordenado en la exposición de los temas?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

20.- ¿Procura relacionar los temas con lo visto anteriormente?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

21.- ¿Verifica al término de las sesiones si los alumnos han comprendido lo estudiado?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

D) NORMATIVIDAD

El profesor:

22.- ¿Cumple el horario establecido de clase?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

23.- ¿Demuestra respeto a los juicios y opiniones de los alumnos?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()
En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

E) APROVECHAMIENTO

Como alumno:

24.- Asistí a todas las sesiones del curso

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

25.-Realicé todas las actividades y entregué todos los trabajos solicitados por el profesor

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

26. Mi participación en clase fue constante durante el desarrollo de la asignatura

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

27.- Con base a la técnica y conocimiento aplicado por el profesor, mi aprovechamiento fue:

Excelente	Muy bien	Regular	Deficiente	Malo
()	()	()	()	()

28.- Considero ese aprovechamiento porque:

Observaciones

29.- ¿Qué piensas que hace falta para elevar el nivel de aprovechamiento en esta materia?

MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO, NOS SERÁ DE MUCHA UTILIDAD TÚ

INFORMACION PARA EL MEJORAMIENTO DE NUESTRA ESCUELA