



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACIÓN NO. 8727- 43 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA DE PEDAGOGÍA

*CONSECUENCIAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LOS
PROFESORES DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DON
VASCO*

TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

Mary Carmen Tovar Piña

Asesor: Lic. Carlos Alberto Mendoza Calderón

Uruapan, Michoacán, 6 de octubre de 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.

ÍNDICE

Introducción	1
Antecedentes	1
Planteamiento del problema	6
Objetivos	8
Preguntas de investigación	9
Justificación	10
Marco de referencia.	13
Capítulo 1. Evaluación.	17
1.1 Concepto de evaluación.	17
1.2 Características de la evaluación.	23
1.3 Tipos de evaluación educativa.	28
1.3.1 Concepto de evaluación docente.	34
1.4 Proceso de evaluación docente en la Escuela de Psicología.	42
Capítulo 2. El profesor.	48
2.1 Concepto de profesor.	48
2.2 Características del profesor.	58
2.3 Concepto de enseñanza.	69
2.4 Perfil del profesor de la Universidad Don Vasco.	75
Capítulo 3. Metodología, análisis e interpretación de resultados	82
3.1 Descripción metodológica	82
3.1.1 Enfoque.	82
3.1.2 Diseño	84
3.1.3 Extensión	85
3.1.4 Alcance	86
3.1.5 Técnicas e instrumentos	86
3.2 Población y muestra.	90

3.3	Desarrollo de la investigación.	92
3.4	Análisis e interpretación de resultados.	97
	Conclusiones	123
	Bibliografía	129
	Otras fuentes de información.	131
	Anexos	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar las consecuencias del proceso de evaluación docente en los profesores, una vez comunicados los resultados, en el cuarto semestre de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán. Fue necesario emplear un método científico con un enfoque mixto, ya que la información que se buscaba obtener al respecto, requería de un análisis tanto cuantitativo, como cualitativo, sin embargo se inclinó más por este último.

La población para esta investigación, fue de 4°B de la escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco de Uruapan, Michoacán. De éste se obtuvieron varias muestras a juicio del investigador, de acuerdo al tipo de información que se requería obtener e instrumento aplicado.

Uno de los principales resultados obtenidos, fue el que las consecuencias sobre los profesores una vez obtenidos los resultados de la evaluación docente, son en su mayoría positivos, es decir, los cambios son a favor de la mejora de su práctica educativa, y esto se ve reflejado en su actitud ante los alumnos. La evaluación cumple con el objetivo que tiene planteado la institución, de determinar parámetros de la calidad del desempeño docente y que estas alternativas detectadas satisfagan las necesidades existentes.

INTRODUCCIÓN

En este apartado se pretende dar a conocer de una manera concreta, que es lo que se pretende investigar sobre la evaluación docente y sus efectos como fenómeno educativo de interés social, que determina la calidad educativa de cada una de las instituciones preocupadas por la formación profesional de alumnos y profesores.

Antecedentes

A través de la historia se ha venido retomando el tema o idea de la evaluación docente como un elemento clave que garantiza la calidad de enseñanza en una institución educativa.

Para comprender mejor a qué se está refiriendo esta investigación, se definirá la evaluación de acuerdo con López (2008) como un proceso sistemático, gradual y continuo que conlleva el análisis técnico de situaciones y la emisión de un juicio crítico de valor.

Y con respecto a evaluación docente, mencionada por Loredó (2000), se reconoce como un método de investigación, en donde los elementos o hallazgos encontrados serán un elemento que ayude al desarrollo profesional, además de valorar los productos, detectar problemas y buscar algunas soluciones.

En consecuencia el termino de profesor tomará ciertos requisitos o características con respecto a la investigación que se pretende realizar sobre las consecuencias que provoca la evaluación docente; de acuerdo con varios autores educativos tales como Vygotsky y Paulo Freire, profesor es aquel que se encarga de guiar a los pupilos, para que descubran su propio conocimiento, no imponiendo ideas, pero procurando un andamiaje que los lleve a la humanización, es aquel que se preocupa por su quehacer educativo y le interesa modificar su práctica.

La investigación que se realizó en Chile (citado por la pagina (www.evaluacion.edusanluis.com.ar), menciona como la evaluación se ha implementado desde 2005, sin embargo, en algunas ocasiones la aplicación de este proceso no es bien aceptada por algunos profesores, a pesar de que se realiza con el objetivo de garantizar el perfeccionamiento y calidad de su práctica docente; finalmente se ha podido continuar con este proceso mediante cursos, aplicación de métodos nuevos, procurando reflexiones en los docentes, entre otras técnicas.

Una aportación importante es la que realiza por Díaz, en el año de 1990, en su obra sobre la investigación educativa y formación de profesores efectuada en México, en ella destaca que se han aplicado distintos proyectos de formación docente, sin embargo, el tiempo destinado a éstos es muy escaso, por lo tanto, el aprendizaje que pueden aplicar en la práctica educativa es muy vago, no se han hecho investigaciones que demuestren que consecuencias trae consigo el que asistan a tales programas de formación, lo cual es ya una desventaja.

Enseguida se tiene el proyecto de evaluación de la práctica docente en la educación superior, efectuada por Loredo en el año 2002, en el estado de México en la escuela Anahuatl. Se pretende diseñar un instrumento que garantice la evaluación docente, mediante la ayuda de los diferentes actores del proceso enseñanza aprendizaje, al tomar en cuenta distintas áreas que supone dominar un profesor, y si es que son cumplidas destacará la calidad de la enseñanza el mejoramiento de su desempeño, ya en un plano general menciona que la utilización del Internet como medio de enseñanza suele ser innovador, sin embargo se requiere capacitar a los profesores, y al aplicar la evaluación docente se corregirán las deficiencias y se crearán cursos para su perfeccionamiento.

Por su parte, Magaña realizó en el año 2000 una investigación en la ciudad de Uruapan Michoacán, sobre el proceso de evaluación docente en la Escuela de Pedagogía en el ciclo de 1999-2000, se realiza a consecuencia del planteamiento de saber si en realidad este proceso de evaluación está cumpliendo su objetivo, el que se tenga conciencia de tal y que en realidad se mejore la enseñanza; dentro de sus conclusiones menciona que para la Escuela de Pedagogía es sumamente importante este proceso, porque permite la mejora continua de la práctica educativa, sin embargo, algunos de los profesores son un poco renuentes ya que se pone en tela de juicio su desempeño.

El análisis sobre el diseño y administración del instrumento de evaluación docente en la Escuela de Administración durante el ciclo escolar 2001-2002, efectuado en la Universidad Don Vasco de Uruapan, Michoacán, por Margallón,

pretendió conocer cómo se lleva a cabo la evaluación docente, una vez que los directivos fueron cambiados, pero destaca la gran importancia de tal proceso como aquel que permite un desarrollo didáctico-pedagógico del profesor, se vio la necesidad de verificar que el instrumento que se estuviera aplicando fuera realista para que sufriera efecto, por lo tanto se diseñó un instrumento que evaluara el perfil de la planta docente.

Bedolla realizó una investigación sobre la relación afectiva maestro alumno y su influencia en el aprendizaje significativo a nivel Universitario, en Uruapan, Michoacán, en el año 2004. Muestra como es determinante este suceso para que el proceso enseñanza-aprendizaje se lleve de una manera adecuada, pero la ausencia de este tipo de reactivos que reafirmen su ejecución dentro del instrumento de evaluación docente es escasa; una vez analizado este hecho, se determina que es determinante que exista un favorable ambiente de trabajo para que el alumno pueda adquirir conocimiento.

Otra de las investigaciones realizadas en la escuela de administración de la Universidad Don Vasco ubicada en Uruapan, Michoacán fue realizada por Vargas, en el 2005, analizando el desarrollo de un sistema informático para evaluación docente, mantuvo al idea de perfeccionar el sistema de evaluación de las escuelas de la universidad, con el beneficio de fortalecer los resultados que estos arrojaran una vez realizada la etapa del llenado del instrumento de estimación de los alumnos, se logró el objetivo de que el sistema de evaluación fuera más eficiente y produjo gran satisfacción.

Dentro de la Escuela de Arquitectura de la Universidad Don Vasco, de Uruapan Michoacán, también se realizó una investigación sobre las ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente en el año de 2007, por Vázquez, gira en torno a las ventajas y desventajas que tiene el instrumento aplicado para la evaluación docente, y cómo se puede mejorar. Una vez que fue analizado el instrumento se determinó que era adecuado, según el perfil del profesor que requería la Universidad, empero, se puede utilizar por los alumnos como un medio para perjudicar a algún profesor.

Planteamiento del problema

En la presente investigación se analizarán las consecuencias en los profesores después de que es aplicada la evaluación docente, en la Escuela de Psicología de la Universidad Don vasco, en Uruapan Michoacán.

La evaluación docente es un proceso que se lleva a cabo con la finalidad de mejorar la práctica educativa, por lo tanto, se espera que al ser aplicada de manera correcta, genere cambios positivos al perfeccionamiento del desempeño del profesor.

Hoy en día se propaga la idea de las ventajas que con lleva la evaluación docente, institucional y la de los centros educativos. La actividad pedagógica requiere, por lo tanto, de una investigación de los resultados, no sólo del alumno, también del profesor, la labor de la enseñanza dará a los alumnos a conocer temas determinados y sus resultados son visibles en los frutos que éstos van dejando. Permite verificar la eficacia de los métodos, técnicas o estrategias que utilicen ambos.

Por su parte Loredó (2000) determina que la evaluación docente, se realiza porque se requieren valorar los productos educativos, detectar los problemas y buscar soluciones.

Durante el tiempo que la presente investigadora ha estado como partícipe en la evaluación docente, se ha logrado detectar que durante la aplicación de tal

proceso, los profesores presentan conductas de incomodidad, y en ocasiones suelen cambiar de manera inmediata su método de trabajo.

Por lo tanto, los efectos suelen ser un poco subjetivos, ya que involucran en ocasiones sólo el área emocional o empatía que establezcan con el docente y no la manera de impartir la enseñanza.

Una vez que se han tenido los resultados del instrumento aplicado, se espera que los profesores al tener una idea de en qué aspectos les hace falta perfeccionar, los modifiquen y su labor sea más satisfactoria, sin embargo, estos cambios no se suelen llevar a la práctica, si no que provocan que en cada evaluación semestral obtengan un puntaje bajo de nueva cuenta.

Empero, esta situación se presenta con poca frecuencia de acuerdo con entrevistas informales que se realizaron con la encargada de evaluación docente de la escuela ya mencionada, sin embargo, sería importante analizar qué causa tal efecto, con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza.

Este suceso lleva a elaborar la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las consecuencias del proceso de evaluación docente en los profesores, una vez comunicados los resultados, en el cuarto semestre de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán?

Objetivos

Debido a que una vez aplicada la evaluación docente en la Escuela de Psicología se pueden concebir distintas consecuencias sobre la actitud del profesor, se han podido determinar los siguientes propósitos de esta investigación.

Objetivo general

Analizar las consecuencias del proceso de evaluación docente en los profesores, una vez comunicados los resultados, en el cuarto semestre de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán

Objetivos particulares

1. Definir el concepto de profesor.
2. Establecer el rol que desempeña un docente.
3. Conocer las características esenciales que posee un profesor de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco.
4. Definir el concepto de evaluación.
5. Definir el concepto de evaluación docente.
6. Determinar la importancia del proceso de evaluación docente en la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, según la percepción de los profesores.
7. Registrar la actitud del profesor posterior a la aplicación del instrumento de Evaluación docente aplicado a los alumnos de quinto semestre.

8. Analizar los cambios que presenta el profesor en su quehacer educativo.

Preguntas de investigación

Se han generado algunas preguntas de investigación que permitan hilar la información que se encuentre en el transcurso, con el objetivo de que los instrumentos arrojen los datos esenciales que enseguida se enuncian.

1. ¿Cuál es la importancia del proceso de evaluación docente en la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, según la perspectiva de los profesores del grupo de 5° semestre, grupo B?
2. ¿Cuál es la actitud de los profesores posterior a la aplicación del instrumento de evaluación docente, según la perspectiva de los profesores del 5° semestre, grupo B?
3. Una vez entregados los resultados de la evaluación docente a los profesores, ¿cuáles fueron algunos de los cambios del docente más sobresalientes que se manifestaron, de acuerdo con los alumnos, en las diferentes áreas evaluadas?
4. ¿Qué tipo de consecuencias suele generar la evaluación docente en los profesores del grupo de 5° B de la Escuela de Psicología?
5. ¿Qué resultados suelen obtener las medidas que el profesor aplica en su práctica educativa, una vez que se ha efectuado la evaluación docente?

Justificación

La presente investigación se realizará con la finalidad de reconocer en qué aspectos los profesores con un puntaje menor en los resultados de la evaluación docente, han cambiado para mejorar su práctica educativa.

Una vez obtenidos los resultados de la investigación, se podrá determinar qué tan significativa resulta la evaluación docente, si en realidad efectúa cambios y en pos de qué se manifiestan.

La evaluación, al representar un proceso por medio de cual se podrán detectar problemas sobre los actores encargados de impartir la enseñanza, suele ser necesaria, para que el nivel de aprendizaje en los alumnos sea más satisfactorio; si la institución cuenta con una planta docente que cubra las necesidades del alumno y la de la propia sociedad, se podía hablar de calidad educativa.

Por lo tanto, al preocuparse por los efectos que sufre el proceso enseñanza-aprendizaje, al aplicarse tal evaluación, son de gran repercusión las pruebas estimativas aplicadas a los alumnos ya que es una parte del proceso, se encarga de dar a conocer a la institución que problemas se detectan en la práctica docente, como es que es percibido el acto de enseñanza, y de qué manera los profesores, al recibir tales resultados, logran el perfeccionamiento de impacto, para lograr una adecuada retención de información en el educando.

Si el profesor hace caso omiso a tales resultados, su práctica deja de ser significativa y no busca innovar en el aula, como resultado tiene un desempeño de baja calidad, y no se da cuenta que este determinará mejores resultados, puede incluso manejar algunos de los indicadores más bajos por una larga jornada y transcurrir durante varias generaciones de estudiantes aplicando las mismas técnicas y estrategias de enseñanza. Si es así, la evaluación docente no tiene ningún peso sobre la importancia de la preparación del profesor, ya que el éste se había caracterizado como un ser inacabado, al igual que todos los seres humanos.

Se logrará entonces reconocer de qué manera el docente se preocupa por mejorar su práctica educativa, si en realidad le son importantes los resultados de tal evaluación y cómo logra llevar a la práctica lo sugerido por los alumnos y el evaluador docente.

El beneficio más importante será, ya una vez detectado las consecuencias positivas o negativas, que el evaluador o encargados de la capacitación docente podrán modificar o diseñar el instrumento para la obtención de mejores resultados. Además de verificar qué tanta trascendencia tiene el proceso de evaluación docente en el desempeño, y si se están llevando a la práctica para su modificación.

La calidad de la institución será mayor y los encargados de la planta docente lograrán satisfacer las necesidades de los alumnos, de acuerdo con el perfil del docente que desea la institución. La sociedad entonces contará con profesionales que se preocupen por el mejoramiento de su quehacer educativo.

En cambio, si esta investigación no llegara a realizarse, la incógnita de saber qué tan provechosos son los efectos de la evaluación docente y si en realidad la inquietud por perfeccionar el área más baja es efectuada, serían un tanto utópicos y se enfrentarían sólo a llevar a cabo tal proceso como rutinario en cada uno de los semestres, como un requisito y no como un elemento esencial que garantice la calidad educativa.

Por eso, la preocupación de realizar cuestionarios a los alumnos que son los principales afectados, sobre en qué medida las consecuencias percibidas una vez efectuada la evaluación docente, son positivas o negativas y si su aprendizaje ha sido afectado, lo menos subjetivamente posible, para que la investigación sea veraz y provoque un impacto importante.

Sin embargo, esta investigación no se conformará con la aplicación a profesores y alumnos de cuestionarios, ya que dará seguimiento a todo el proceso percibido por la institución como evaluación docente.

Marco de referencia

La institución en donde se realizará la investigación, es la Universidad Don Vasco, que se ubica en el Entronque de la carretera a Pátzcuaro No. 1100 en Uruapan, Michoacán, al noroeste de la ciudad. Consta de siete edificios de los cuales, la Escuela de Psicología se encuentra en el quinto y sexto, será ahí en donde específicamente se hará tal estudio.

Una corta reseña histórica, según Zalapa (1992), indica que en la ciudad de Uruapan Michoacán, la idea de abrir las puertas de la Universidad Don Vasco, comenzó con charlas entre dos grandes amigos seminaristas: el Cura José Luis Sahagún de la Parra y el Pbro. Gonzalo Gutiérrez Guzmán. Ellos observaban que había una gran fuga de jóvenes hacia las capitales, en donde era posible seguir sus estudios medios y superiores, lo que traía como consecuencia la desintegración familiar y la aparición de clases sociales aún más marcadas por las escuelas públicas y privadas. En un inicio el nombre que se le dio a tal Universidad sería “Instituto Cultural Don Vasco” en nombre de Don Vasco de Quiroga, un gran educador. Lo que pretendería esta institución era la convivencia armoniosa y pacífica, por lo tanto sería una escuela mixta, a diferencia de otras que se encontraban ya en existencia. Comenzaría con ofrecer estudios de secundaria, después de preparatoria y posteriormente a estudios profesionales.

Fue así que con sus grandes ideas el 24 de febrero de 1964 se le dio vida legal a dicha institución, lo cual fue el primer paso para darle origen material a la

institución. Posteriormente, se le pidió ayuda a los uruapenses para lograr su construcción, sin embargo, éstos ya habían cooperado para la construcción de seminario menor. En ese mismo año se abrieron las puertas de la secundaria con dos grupos, ubicados en donde actualmente se encuentra el hotel Tarasco. Ya después de algún tiempo, con la ayuda de los uruapenses, se pudo construir la Universidad en un territorio que colindaba con el seminario menor. Fue en ese mismo año que se integró a tal ideal el Lic. Rafael Anaya González. En 1967 el plantel inició sus funciones con la apertura de la preparatoria y en 1970 se abrió la Universidad con la escuela de Administración.

En 1977 la universidad sufrió de una gran crisis en la que no podía invertir para mejorar la infraestructura, sin embargo, con la ayuda del Lic. Rafael Anaya y la Srita. Esther Ángeles Galván, realizaron cambios administrativos y se recuperó la vitalidad de la Institución, se construyeron más aulas y la matrícula de alumnos también aumentó. En 1977 se dio apertura a la segunda carrera Contaduría Pública; en 1981 se abrió la escuela de Arquitectura, la escuela de trabajo social comenzó sus funciones y abrió en 1985; para 1988 la escuela toma el nombre de “Universidad Don Vasco” además abrir las escuelas de Pedagogía y Diseño Gráfico; después de tres años más se abren las escuelas de Ingeniería Civil. La carrera de Psicología surge en el año 2004, durante el mes de Junio, pero comenzó labores en agosto de este mismo año, por iniciativa del psicólogo Raúl Zalapa, quien notifico al Lic. Rafael Anaya y éste a su vez al Director General de la Universidad Don Vasco José Luis Sahagún, ya que la sociedad demandaba esta carrera, debido a la gran necesidad

de estudiantes que, al no haber esta licenciatura en la ciudad, tenían que viajar a otras, por lo tanto su antigüedad es de 6 años.

Las instalaciones tienen las características idóneas para impartir la enseñanza: cuentan con 14 aulas en las que se imparten clases, cuatro oficinas, en las que desempeñan roles tales como director Héctor Raúl Zalapa Ríos y coordinadores: de la carrera, José de Jesús González Pérez, evaluación docente, Araceli de Jesús Mandujano Cárdenas y encargado del servicio social, Julio Cesar Zúñiga, como secretaria tiene a Patricia Galván, además de dos intendentes encargadas dar mantenimiento a las instalaciones, en ocasiones hacen uso del laboratorio de prácticas ubicado en CCH (Colegio de Ciencias y Humanidades), también de la Cámara de Gesell, un salón audiovisual y uno de dinámicas. Cuenta también con canchas de futbol, voleibol y básquetbol. Los estacionamientos están distribuidos en las instalaciones. Tiene una biblioteca con un amplio acervo bibliográfico de las distintas carreras que son impartidas en la Universidad, los baños que utiliza regularmente la Escuela de Psicología son seis: tres para mujeres y tres para hombres, además de dos cafeterías ubicadas en lugares estratégicos para que los alumnos tengan un fácil acceso. Por lo tanto la infraestructura está bien distribuido y los espacios adecuados para el número de personas ya que se atiende a 250 alumnos, 18 profesores, y 5 personas encargados de las carreras.

El personal que labora en esta institución incluye un pedagogo, 14 psicólogos, un ingeniero, un administrador y un filósofo. Éstos reciben preparación docente por medio de talleres de 20 horas al finalizar el ciclo escolar.

Las prioridades de esta Universidad se pueden enunciar en el lema que utiliza “Integración y Superación” aspiraciones que de manera específica posee la institución.

Además de la misión “Ser una institución de educación forjadora de personas que con una inquebrantable robustez de espíritu: forjadora de jóvenes responsables, generosos, críticos y creativos; conscientes de su trascendencia en cuanto a su origen y destino y reconstructores de la sociedad desde una amplia y mejor perspectiva” (Zalapa; 1992: 3).

CAPÍTULO 1

EVALUACIÓN

En este primer capítulo se pretende ahondar en la importancia de la evaluación docente, se iniciará con el concepto de evaluación como esencial ya que se tiene que comprender en un primer lugar de manera aislada y posteriormente, enlazado con el de docencia, con lo cual se dará una dirección determinada. Enseguida se caracterizará tal concepto, con el propósito de comprobar si en realidad la evaluación docente presenta tales elementos que la convierten en confiable.

Es importante también retomar la tipología de evaluación que se da en el área educativa, así se dará lugar al tema principal como uno de los tipos que en esta ocasión se requiere analizar y cómo es que tal proceso está conformado y qué etapas lo componen.

1.1 Concepto de evaluación.

En ocasiones se suele relacionar el término de evaluación con el de valoración, medición y acreditación, ya que éstos tratan de calificar o darle una cuantía a un determinado objeto o situación. Por lo tanto se tendrá que definir cada uno de éstos y en qué consisten, de acuerdo con López (2008).

- Valoración: es un proceso ontológico o filosófico, va más allá de lo que es analizado o es emitido en un objetivo, es más bien dicho por Dewey como en acto emocional. Es por eso que se denominan con esta palabra más bien a los valores tales como el respeto, el amor, la tolerancia, responsabilidad, entre otros.
- La medición es una descripción cuantitativa, establece grados de comparación, mediante la utilización de instrumentos, es decir se cuenta con una unidad o escala de parámetro que sirve de referencia. Cuando se observa la utilización de este término se le da prioridad a las maneras de evaluar que son más objetivas y por lo tanto más confiables, ya que arrojan datos exactos.
- Acreditación, critica los conocimientos, conforme a una necesidad institucional, son requisitos que establecen si se está dentro del perfil que se necesita o no.

La evaluación entonces es definida por López (2008) como un proceso sistemático, gradual y continuo que conlleva el análisis técnico de situaciones y la emisión de un juicio crítico de valor.

Este juicio fundamentado en un valor, ayuda a determinar si los medios fueron los adecuados para satisfacer las necesidades hacia lo que está dirigido tal método, programa, material, entre otros, y si están coincidiendo con el objetivo propuesto.

Además, el concepto de evaluación se ha confundido un poco con el control de los procedimientos, por lo que se tiene que diferenciar de aquella, por ejemplo: la evaluación es más cualitativa, al contar de un proceso temporal, nunca termina, se realizan preguntas sobre cómo ese fenómeno adquiere tal significado, a diferencia del control de los procesos, que es más bien objetivo y hermenéutico, establecerá una conformidad con respecto a una norma, un fenómeno, mediante una comparación, para posteriormente verificar. Por lo tanto, a lo que concibe esta investigación no es a un control de procesos, sino más bien a una situación más flexible como la evaluación ya que está encargada de observar en qué medida se está cumpliendo para posteriormente perfeccionar.

En este sentido, las funciones a las que está dirigida tal actividad dan a conocer en qué medida cumplirá con su objetivo, de manera que no sólo se aplica al finalizar alguna actividad, ya que también da a conocer cómo se actuará una vez aplicada y en qué se puede reforzar, posteriormente establecer si se está logrado algún resultado positivo o negativo, y se pueden tomar alternativas como las siguientes, referidas por López (2008):

- a) Funciones de diagnóstico (dónde está).
- b) Funciones de pronóstico (hacia dónde va).
- c) Funciones de orientación (hacia dónde podría ir).
- d) Funciones de clasificación (con quién va).
- e) Funciones de calificación (en qué medida lo ha logrado).

La evaluación está enfocada a determinar qué tanto se han cumplido los objetivos planteados desde un inicio, de esta manera, cuenta con un patrón o elementos clave con los que se debe cumplir para emitir un juicio.

Los objetivos en una institución pueden ser también la misión y la presencia de atributos propios que necesitan verificarse en qué medida están siendo cumplidos, y también aquí se utiliza un tipo de evaluación.

Por medio de la evaluación, las instituciones logran comunicarse mediante la rendición de cuentas, que determinará los atributos del sistema de educación, los cuales constituyen la esencia de la institución, ya que se les adjudica un valor y se determinan sus virtudes y defectos, pero lo más importante es que su meta es el mejoramiento de la formación de los individuos.

De acuerdo con Rivera (1991), la evaluación consiste en un análisis de algo, para posteriormente emitir una opinión acerca de ese algo.

La evaluación debe ser tomada como una manera de racionalizar, para poder saber hacia dónde se está dirigiendo la institución, y qué decisiones son necesarias para controlarla mejor.

La evaluación permite que a las personas a las que se les ha aplicado algún instrumento, cualquiera que sea, tengan un progreso significativo. Porque de primer plano se identifica a la evaluación como el recurso que permitirá al profesor ayudar a

sus alumnos, para que tengan un avance y aquel pueda actuar de manera adecuada sobre las necesidades de cada uno.

“El verbo evaluar significa señalar el valor de una cosa; estimar, apreciar y calcular el valor de algo” (Carrión; 2001: 24).

Por lo tanto, se pueden estimar los conocimientos, el rendimiento y las aptitudes que han asumido las personas durante el transcurso del tiempo.

La evaluación es formativa, desde el momento que el evaluado tiene una conversación con el evaluador, de esta manera podrá corregir antes de seguir realizando las acciones para poder dominar de manera correcta las técnicas empleadas en su práctica.

“La evaluación es una importante ayuda para identificar y remediar las dificultades” (Rivera; 1991: 55).

En varias ocasiones se sugiere la participación de la psicología, ya que puede proporcionar información sobre el ámbito conductual.

“La evaluación se considera como parte integrante del proceso de orientación escolar del alumno” (López; 2000: 118).

La evaluación tiene como propósito (destacado por Rueda; 2002), mantener un control de varios elementos esenciales tales como la calidad, las exigencias, la ejecución y aplicación de tales características, entre otros, para verificar como se están cumpliendo, ya que por lo general se suele establecer una norma o modelo que sea la medida para determinar en qué grado están siendo semejantes y cuáles son los resultados. Se efectúa en términos de control y de verificación.

Igualmente señalado por el autor anterior, se tiene la idea de que el evaluar alude a la facultad de reconocer, discernir, distinguir, diferenciar, apreciar, juzgar, envolverse, estimar, entre otras, ya sea de manera individual o colectiva, siempre se está practicando la evaluación.

Esta labor está por lo regular relacionada con la valoración de aspectos representativos educativos, es la manera en cómo se va a dar como válido el objeto o aspecto a evaluar, “asumiendo que el objetivo es informar de lo positivo o negativo de lo que se está evaluado” (Rueda; 2002: 89).

Stake (citado por Carrión; 2001), define la evaluación como un juicio emitido a partir de estándares del aprendizaje y de la enseñanza que son previamente definidos.

Una vez señalado el concepto de evaluación, se determinarán enseguida las características esenciales para que pueda ser aplicada de una adecuada manera, de modo que cumpla el objetivo para el que fue diseñada.

1.2 Características de la evaluación.

Es necesario conocer cuáles son las características de la evaluación, para que pueda dar resultados de impacto educativo y producir cambios que le den un sentido práctico.

La confiabilidad de los instrumentos se puede determinar por medio de la estabilidad o uniformidad de los datos que se recaban. Se deben tomar en cuenta estos indicadores o elementos de acuerdo con Aisrasian (1996) para que la evaluación sea un tanto más confiable:

1. Incluir una muestra extensa de alumnos al evaluar la instrucción: los profesores se evalúan a sí mismos con la participación y atención que muestran los alumnos en la clase.
2. Complementar la información informal con otra más formal relativa al aprendizaje. No sólo tomar en cuenta la observación, sino también datos como las tareas, ejercicios, lecciones, entre otros.
3. Utilizar técnicas y estrategias apropiadas de interrogatorio para evaluar el aprendizaje. Se refiere a las preguntas orales (preguntas dirigidas).

Con esta información, se puede argumentar que la evaluación es un término general y se refiere a la revisión del aprendizaje del alumno, y se dejan de lado otros aspectos que incurren en tal hecho. Por esta razón, se hacía más hincapié en la memorización de los conceptos en la educación tradicional, para poder determinar si

habían sido o no adquiridos de manera perfecta los contenidos revisados por los alumnos y determinados por el profesor.

Una evaluación tiene que ser científica, esto trae como consecuencia que las metas para las que se diseñado tal evaluación sean claras, concretas y alcanzables.

El fin de la evaluación es verificar el aprendizaje, por lo que tiene que ser adecuadamente aplicada, de lo contrario puede perjudicarlo; el evaluador debe conocer los elementos básicos que participarán en la evaluación, de manera que los profesores actúen con mayor profesionalismo y rendimiento en su práctica educativa, y se permita la toma de decisiones.

Según Tyler (citado por Rivera; 1991), la evaluación actúa sobre algún cumplimiento de un objetivos, los ítems deben estar encaminados a comprobar que se haya cumplido el objetivo.

El evaluador con respecto a Rivera (1991) es un elemento esencial en la aplicación de tal instrumento o proceso de evaluación. Por lo tanto, se le designará el rol de recopilar la información recabada de la aplicación de un instrumento, y su misión ha terminado cuando entrega la evaluación a la autoridad.

Para que una evaluación sea correcta, el encargado tiene que tomar varios elementos tales como:

- En primer lugar, una evaluación inicial o un diagnóstico.
- Establecer los objetivos que pretende satisfacer; son acciones destinadas a lograr el aprendizaje en el individuo.
- Ejecutar las acciones previstas, de esa manera podrá verificarlas y determinar el cambio producido.

La evaluación se podría entender como la confirmación de un estado determinado.

En varias ocasiones la evaluación se considera como una comparación del objeto evaluado con otro que es estereotipo, con el que se espera que cumpla. Este tipo de comparación se efectúa de distintas maneras de acuerdo con Rivera (1991):

- Comparación con hechos o con desempeño previo: en este caso se realiza la comparación con el progreso de una persona o programa, comparándolo con su propio desempeño en un momento anterior, y se establece si hay o bien cuál es el efecto de no un mejoramiento.
- Comparación con otras entidades similares: se realiza cuando se compara el progreso de una persona, programa o componente, con otros que tienen características similares, por ejemplo, que se desempeñan bajo el mismo ambiente, qué tan benéfico es utilizar tal artefacto o que no sea utilizado.
- Comparación de objetivos establecidos: se trata de comparar lo realizado u obtenido con objetivos que ya han sido previamente establecidos, debe

haber una congruencia entre las metas y lo ejecutado, se evaluará, pues, en qué medida fueron alcanzadas sus metas.

- Comparación de ideales: se contrasta con un modelo, es más bien como una hipótesis, sin embargo, es difícil determinar el ideal de las personas evaluadas y que en conjunto sea el mismo que el evaluador espera. Por lo general, son de largo alcance y son alcanzados por muy pocas personas.

Es importante señalar la motivación, porque es la que llevará o no a realizar las metas al sujeto, por medio de varios factores señalados por Rivera (1991), tales como la comunicación de metas inmediatas, y que exista la retroalimentación, pero para que sea aún más significativa, deberán fijar metas de corto alcance, para poder continuar en búsqueda de los aprendizajes deseados.

La evaluación requiere de varios elementos que determinan su validez y confiabilidad, para que pueda ser aceptada por los destinatarios como verídica y éstos puedan darle el valor necesario para producir cambios.

Respecto a las características de la evaluación: como un primer elemento se tiene a la objetividad, que el proceso de evaluación no esté determinado por subjetividades y que muestre los avances reales, que irán en función a los objetivos previamente señalados; la validez, se refiere a que la evaluación esté cumpliendo con un objetivo, que responda a lo que se quiere saber, por lo tanto, el proceso está creado para posibilitar averiguarlo, por medio de la veracidad permitirá que los interesados en tales resultados puedan emitir juicios argumentados; la fiabilidad, si

se obtienen los mismos resultados cuando la evaluación es aplicada a distintos grupos de personas con características similares, por lo tanto, se verificará si este elemento es constante; la flexibilidad es otra de sus características, la cual permitirá que surja la motivación y superación permanente, ya que será un medio para obtener información, mas no un fin, por lo tanto, debe adecuarse a ciertos cambios; la eficacia se verifica en los resultados que se logran, y permite una orientación de tal proceso; la coherencia, al ser la evaluación un proceso, las etapas deben estar organizadas y ser continuas.

La evaluación se concibe como un método para darse cuenta de algo, por lo tanto, según lo indicado por Carrión (2001) denotará un proceder, orden, secuencia y disciplina en la aplicación de tales procedimientos.

Igualmente indicado por el autor, la evaluación creará una imagen, que es determinada como futura, o predeterminada, ya que se espera obtener como resultado; mediante la organización mencionada, se podrán discutir los valores y crear una retroalimentación, en donde se emitirán propuestas.

Otra característica de la evaluación es que debe tener alguna utilidad, como medio de comunicación de la institución; además, ésta tiene que determinar tiempos y dar recursos para que se logre la aplicación, debe emplearse como una forma de aprendizaje del docente que logrará su mejoramiento, mismo que al llevarla a la práctica requiere tener una preparación y una aplicación adecuadamente.

Dentro del proceso de evaluación se establece quiénes serán las personas que evaluarán esto es previsto por Debesse y Mialaret (1980); se tiene a los inspectores, quienes presentan algunas desventajas tales como la falta de un muestreo riguroso, el no utilizar métodos objetivos y el tiempo que se le dedica es muy limitado, sin embargo, utilizan varios tipos de observación que ayudan a cerciorarse de los resultados, y forman parte de una investigación al promover la reflexión. La evaluación realizada por los colegas es muy poco utilizada porque carece de indicadores poco definidos como válidos, y puede aplicarse una vez obtenidos los resultados de los alumnos, por lo menos seis colegas tuvieron que haber presenciado una misma clase; la evaluación realizada por los alumnos se puede efectuar desde cuarto grado de primaria y se aplica ya en varios países, es una conveniente alternativa porque son ellos quienes perciben de qué manera se les está enseñando y si la actitud del profesor es la más adecuada, por lo tanto, día a día lo pueden estar comprobando.

Ahora será esencial conocer los tipos de evaluación, ya que persiguen diferentes propósitos y por lo tanto, distintas etapas, además de características indispensables para poder ser efectuados.

1.3 Tipos de evaluación educativa.

Se comenzará, en primer lugar, mencionando los tipos de evaluación más comunes aplicados en la educación, así como algunas de sus características más esenciales.

Larroyo (1982) da a conocer algunos tipos de evaluación y una pequeña explicación de cada uno:

- a) Evaluación global. Se efectúa al término de un periodo de trabajo docente. Toma en cuenta elementos, factores y actores del proceso. Los periodos son de acuerdo con el plan educativo.
- b) Evaluación formativa. Acompaña paso a paso el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se realizan exámenes o pruebas de diagnóstico, para poder tomar decisiones oportunas; este tipo de evaluación es continua. Otro autor menciona que en este tipo de evaluación “el objetivo de la enseñanza es crear o conservar las condiciones propicias para un aprendizaje que se desea realicen” (Debesse y Mialaret; 1980: 128), en donde destaca la importancia de crear condiciones propicias para el aprendizaje de los alumnos; para poder saber qué persiguen, tienen que fijar objetivos que los guíen, que los contenidos sean exactos y en orden lógico y que les permitan saber qué fue lo que los alumnos aprendieron.

Otra que se le suma además de las dos antes señaladas por Larroyo (1982), es también determinada por López (2000):

- c) La evaluación sumativa: se realiza al término de un proceso y determina sus resultados, su finalidad es constatar que los objetivos señalados por el programa fueron alcanzados, además de designar la manera en que se

mide y juzga el aprendizaje a fin de justificarlo. No tratará de detectar fallas, más bien de medir los resultados.

En sí, la vida está llena de evaluaciones, con más énfasis en la educación, ya que en la vida cotidiana no se está al tanto de ellas. Dentro de la educación está la evaluación no formal, mencionada por Rivera (1991); es subjetiva, no científica, no se da a la tarea de utilizar técnicas o métodos, por lo tanto es poco confiable y consistente. Es, por ejemplo, cuando alguien posee la autoridad para emitir un juicio sobre algo.

La evaluación llega a ser objetiva y científica cuando se crean pruebas estandarizadas, las cuales tienen la ventaja de ser masivas y de aplicación fácil, empero, crea algunas desventajas: para diseñarlas, en primer lugar, conlleva mucho tiempo, numerosas pruebas piloto, requiere de la participación de expertos, distorsiona la realidad, además de que influye la persona que está aplicando la prueba (Rivera; 1991).

La evaluación se puede aplicar en distintos momentos: una primera ocasión es para la toma de decisiones, es el cambiar de una postura para poner en práctica otra, y una vez que se ha aplicado la nueva, se presupone una evaluación de confirmación.

Rivera (1991), indica áreas de interés o enfoque de la evaluación:

- Se busca una evaluación de capacidades y aptitudes, su interés es conocer sobre elementos tales como la inteligencia, percepción, ritmo de aprendizaje o personalidad.
- Se busca una evaluación de logros, está enfocada a obtener información acerca de la cantidad y calidad de aprendizaje en cada situación.

Otra de las clasificaciones que se mencionarán, son con respecto al propósito que se alude.

- Evaluación diagnóstica: su propósito gira en torno a ubicar al individuo en relación con una gama de factores. Se utiliza para conocer lo mejor posible a los integrantes de un grupo, además de desarrollar información acerca de la naturaleza de algún tipo de problema o insuficiencia de un programa, persona, proceso o componente; se realiza al principio del año escolar, una vez identificando diferencias individuales, motivaciones, formación, formas de llevar a la práctica diferentes aspectos, de identificar los problemas y su origen. Este tipo de evaluación responderá a este tipo de preguntas: ¿Cuál es el problema? ¿Por qué no funciona bien este...? ¿Qué le pasa a....? ¿Qué necesita la escuela? ¿Qué necesita el profesor o alumno?
- Evaluación formativa: es la etapa en donde se pretende la modificación y continuo mejoramiento de la persona evaluada, se diseña, ejecuta y evalúa con el objetivo de conocer el progreso logrado en la solución del problema. La evaluación es una manera de enterarse si se está haciendo todo lo posible por

desarrollar bien las modificaciones empleadas, de no ser así, las personas evaluadas recibirán la asesoría necesaria. Al igual que la anterior evaluación, ésta requiere contestar las siguientes preguntas: ¿Cómo está progresando el alumno? ¿Es suficientemente comprensible el curso, taller, tema, entre otros elementos? ¿Hay que cambiar los medios? ¿Cómo hay que modificar el programa? ¿Cómo se puede mejorar esto? En sí, esta evaluación busca la formación de la persona, detectar qué elementos la llevarán a un adecuado funcionamiento y alcanzar los objetivos propuestos. Por lo que ésta se lleva a cabo continuamente para mejorar, con lo cual tiene entonces dos consecuencias: la retroalimentación de la persona evaluada hacia el evaluador, y la de descubrimiento de problemas para buscar alternativas.

- Evaluación aditiva o acumulativa: se realiza al finalizar un tema o curso para comprobar si el evaluado ha adquirido los suficientes elementos que conforman el objetivo, es aquí en donde se les adjudica una calificación; no se realiza con el fin de diagnosticar o modificar una actividad, sino más bien para tomar una decisión importante, si debe continuar o no un programa o método utilizado. Tiene que responder a las siguientes cuestiones: ¿Es completo? ¿Su calidad es suficiente? ¿Ha alcanzado sus objetivos? ¿Cómo se puede calificar?

Además, dentro de la educación existen otros tipos de evaluaciones que las anteriores ya mencionadas: la formal, que se caracteriza porque ya ha sido planificada, y los criterios a evaluar ya han sido claramente establecidos; de este

modo, los estándares determinarán la calidad o el valor que se le dé al objeto evaluado; la evaluación informal, por su parte, no es planificada, y no se establecen criterios a evaluar que faciliten un juicio; es la que se realiza en la vida diaria, por muchos motivos, debido a sus características carece de objetividad.

Otro tipo valoración y que también es utilizada en el quehacer docente es la observación como técnica; se tiene que realizar sobre un objeto específico, cuyo contexto sea preciso, y solamente se creará un juicio una vez que fueron presenciadas una cierta cantidad de situaciones diferenciadas.

Las pruebas que se destacarán, son las que se asemejan con la aplicación de la evaluación docente y son planteadas por López (2000):

- Las pruebas de velocidad: el objetivo está relacionado con el tiempo, es decir, se busca dar resultados esperando un cambio en un tiempo fijo, todo depende de la calidad y la velocidad con la que lleve a cabo.
- Pruebas de poder: este tipo no depende del tiempo, más bien son metas de largo plazo, por lo que en la evaluación docente, puede que se efectúe en un semestre aproximadamente, y este espera un cambio al final del mismo o al inicio del otro ciclo escolar.
- Pruebas objetivas: se realizan con reactivos cerrados y específicos, por lo tanto, la respuesta es concreta, ya han sido previamente establecidos o estructurados. En este caso se habla de una prueba estimativa, en la que los alumnos dan a conocer características específicas del docente.

La evaluación educativa puede generarse de dos maneras de acuerdo con Carrión (2001): una es por voluntad externa, por medio de ordenanzas o política, o por personas que financian la institución; también puede ser una evaluación de origen interno, es decir, dirigida por la ley orgánica de la propia escuela.

Es necesario conocer ahora el concepto del tipo de evaluación que interesa en el presente estudio; en el siguiente apartado se dará a conocer de qué se trata el tema esencial de este documento.

1.3.1 Concepto de evaluación docente.

Enfocado más a donde se dirige tal exploración que es la evaluación docente, se retomará a Loredó (2000) determinando el concepto de esta manera, se reconoce la evaluación como un método de investigación, en donde los elementos o hallazgos encontrados serán un elemento que ayude al desarrollo profesional el valorar productos educativos, detectar problemas y buscar soluciones.

Es necesario reconocer que la evaluación en la gran mayoría de los casos, si es que está bien planificada y conducida, podrá dar como resultado una transformación efectiva, y elevar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, esto es lo que sugiera propiamente la evaluación docente, que se adquiera un aprendizaje por parte de los profesores, al tomar el aprendizaje como un cambio de actitud hacia alguna situación determinada.

Es también realizado con el fin de evaluar las relaciones de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con Rueda (2002), en un primer término se evaluará a las personas, para poder medir sus características con respecto a un modelo previamente establecido, éste puede tratarse también de una serie de normas que se esperan cumplan los docentes, así se puede llegar a comparar a los mismos profesores de acuerdo con su lugar, ya sea por encima de lo estipulado o por debajo.

La actividad pedagógica, requiere por lo tanto de una investigación de los resultados, no sólo del alumno, sino también del profesor; la labor de la enseñanza dará a conocer a los alumnos algo determinado y sus resultados son visibles en los frutos que éstos van dejando, lo cual permite verificar la eficacia de los métodos, técnicas o estrategias que utilicen ambos.

Cuando se hablaba de un concepto de evaluación, se determinó que éste ayudaría a poder actuar de manera correcta y de acuerdo con las necesidades que estuviera arrojando el instrumento, es por eso que la evaluación docente ayuda a detectar carencias o falta de preparación, para que se lleven a cabo una serie de talleres o cursos de formación del profesorado.

Por eso, en el instrumento de evaluación docente, como en cualquier evaluación educativa, se establecen los elementos más relevantes para que se estén aplicando de manera correcta, como esenciales para una eficiente práctica educativa.

Ya se había determinado la eficacia de tal aplicación, como característica esencial de la evaluación, entonces después de haber terminado el proceso, se podrá concebir o mostrar un éxito, en este caso el perfeccionamiento de las técnicas, métodos, habilidades, conductas, entre otros aspectos señalados en el instrumento de evaluación docente.

Tiene que comprenderse que el fin último de la evaluación no es dar una calificación al profesor sobre su desempeño, sino que se cree una conciencia grupal o individual, que permita que los resultados obtenidos puedan generar una autocorrección, (López; 2000), por medio del diálogo establecido tanto con el encargado de la evaluación, como con el director que está enterado.

Ya en un tiempo más reciente, menciona Loredó (2002), la educación es un proceso sistemático, por lo tanto, hace posible la evaluación de otros aspectos que se involucran en éste. En un primer lugar, surge la evaluación de planes y programas de estudio, posteriormente la curricular, y se da apertura al cuestionamiento y mejora de los mismos. Sin embargo muchas ocasiones se limitan a evaluar únicamente los contenidos. Hoy en día se propaga la idea de la evaluación docente, institucional y la de los centros educativos.

Sin embargo los profesores mencionados por Loredó (2000) manifiestan que la evaluación docente puede resultar un proceso eficaz, pero poco satisfactorio. Puede ser por muchos factores, tales como el diseño del instrumento, la validez y la

confiabilidad de los reactivos, el uso de los resultados obtenidos, cómo se aplica y quién se encarga de ello.

Empero, el evaluado al que se refiere el mismo autor, en este caso el profesor, tiene que tomar decisiones acerca de cómo serán sus esfuerzos, cómo puede mejorar su hábitos de trabajo, cómo tendrá que abordar el trabajo en pos del objetivo, si la planificación cambia al igual que la organización del proceso enseñanza-aprendizaje, si modifica materiales y propone otras actividades más innovadoras o eficientes.

El objetivo de Loredo (2000), es el que la evaluación docente sea reflexionada, orientar su objetivo, que los involucrados realmente participen, que el uso de los resultados sea positivo, que sea retroalimentado, y que lleve a la guía y mejora de la enseñanza, desarrollando al profesor; al mismo tiempo reforzara la calidad del currículo.

La evaluación docente se basa en un instrumento diseñado dicho por el mismo autor, es un cuestionario de opinión aplicado los alumnos, pero éste no es el único medio para obtener la información, ya que se pretende incorporar nuevas técnicas de investigación, como la autoevaluación, la opinión de coordinadores o jefes de departamento, la observación de pares, entre otros; la combinación de éstos permitirá el análisis entre los evaluadores y los docentes para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

“Actualmente la evaluación docente a partir de los puntajes de opinión de los estudiantes es la estrategia de evaluación más utilizada en el ámbito universitario: se utiliza con fines administrativos y para mejorar la actividad docente” (Rueda; 2002:63)

No se descarta que la información recabada por la opinión de los alumnos, pueda ser subjetiva e influida por diversos factores como la empatía, las calificaciones obtenidas en el curso, por mencionar algunos que nombra Loredo (200). Sin embargo, pueden ser comprobados los resultados de un profesor, una vez que ha sido evaluado varias ocasiones en un mismo curso y coinciden en la calificación.

Empero, el alumno será una excelente fuente de información, porque son ellos quienes pasan el mayor tiempo con el profesor, puede observar si sus intenciones son positivas o negativas, si existe una planeación, si cuenta con las habilidades deseadas, y si existe una coherencia y justicia en su evaluación.

Los mejores evaluadores, entonces, son los propios alumnos, de acuerdo con Rueda (2002) por lo que ya se ha mencionado, además de los propios profesores; no obstante, es necesario una tercera persona en este caso sería el evaluador, quien tendrá una función crítica, que tendrá que ser compartida entre profesores y alumnos, además de una mirada hacia el exterior, que sería un modelo que aporta la verdad, es decir, que cuenta con las características propias que requiere alguna sociedad o comunidad.

“La evaluación docente estuviera orientada hacia la mejora de los procesos de enseñanza y no de carácter sumario” (Loredo; 2000: 63).

Por lo tanto, en el diseño del instrumento, por medio del cual será evaluada la práctica docente, es importante que tome en cuenta la opinión de los alumnos, sobre los rasgos a evaluar y que por medio del cumplimiento de éstos se vean beneficiados.

Una de las desventajas planteada por Loredo (2000) es que este instrumento es sólo aplicable para un área o materia en especial. Por lo tanto, los reactivos giran en torno a las condiciones que deben cumplirse en el aula para poder generar el aprendizaje.

Entonces se puede mencionar que la dimensión con más peso en un instrumento o evaluación docente, es aquella que arroja el nivel de aprendizaje que se ha logrado en el curso, pero no es el profesor quien determina las dimensiones, sino el perfil que requiere para tal disciplina o nivel.

Ahora es esencial destacar que los cuestionarios tienen un propósito, como etapa de la evaluación docente, ya que no se debe confundir el llenado del instrumento como el proceso completo, sino como una etapa, en la que los alumnos son las principales fuentes de información. En varios países se requiere de tal instrumento como un método de retroalimentación de los profesores, para poder

tomar decisiones sobre promoción de los docentes y arrojar información para que los alumnos puedan seleccionar cursos e instructores (Loredo; 2000).

Por otro lado se encuentran las ideas de Marsh (citado por Rueda; 2002) que denominan que los instrumentos utilizados para la evaluación docente en varias ocasiones no están siendo multidimensionales, se trata entonces sólo de una serie de ítems desordenados, que al final se promedian, pero que en un último momento, no se sabe qué se está midiendo; por su parte establece que para que un instrumento esté bien diseñado, deberá de tomar en cuenta tres elementos, que son:

- 1) Los contenidos de la efectividad docente, para permitir una retroalimentación entre profesores y alumnos.
- 2) Factores que determinan la teoría de la enseñanza.
- 3) El validar los factores del instrumento.

Es por eso que este mismo autor determina para que en realidad se establezca la efectividad del profesor, nueve dimensiones en los que tiene que ser valorado:

- 1) El aprendizaje/valor de lo aprendido, 2) entusiasmo del instructor, 3) organización, 4) relación satisfactoria, 5) interacción del grupo, 6) cobertura del curso, 7) exámenes/evaluación, 8) tareas/lecturas y 9) carga de trabajo/dificultad.

A lo anterior Abrami (igualmente citado por Rueda; 2002), agrega que el hecho de establecer dimensiones no es suficiente para demostrar qué tan efectivo es y qué relación tienen estas dimensiones con el desempeño del profesor, por lo tanto, cree que no son representativos de todas las instituciones, cursos, alumnos y profesores, sin embargo, está de acuerdo con el multidimensional.

Otras de las dimensiones que se toman en cuenta, que son parecidas a las utilizadas en la evaluación docente de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco y que son utilizadas en distintas instituciones son las siguientes:

- De las más importantes son: claridad y entendimiento, que el profesor estimule el interés por su materia, que los métodos de evaluación le permitan saber que tanto ha aprendido el alumno, preparación y organización del curso, que en realidad cumpla con los objetivos planeados en el curso y ser exigente con los alumnos.
- Otros de los que tiene menor relevancia y casi nula son: la utilidad y relevancia del curso, retroalimentación con el alumno, que realmente sean importantes los materiales de apoyo, qué tan difícil es el curso y su contenido.

Es necesario conocer entonces como es el proceso de evaluación de la institución en la que se efectuará tal investigación, para poder conocer qué consecuencias trae a los profesores evaluados.

1.4 Proceso de evaluación docente en la Escuela de Psicología.

En la actualidad se desarrolla en la Escuela de Psicología un proceso de evaluación docente que consta de varias etapas para comprobar su veracidad y reafirmar los resultados obtenidos de cada una. Es por eso que en este espacio se pretende dar a conocer cómo es que está conformado.

Dicha tarea se realiza con el objetivo de determinar parámetros de la calidad del desempeño docente y que estas alternativas detectadas satisfagan las necesidades existentes. Sin embargo, no se busca que la Universidad Don Vasco cuente con varios estilos de evaluación docente, sino que se unifique y particularice de acuerdo con las características de cada escuela, y que no solo solucione situaciones a corto plazo.

El documento fue realizado con la colaboración de los distintos representantes de las escuelas y los temas que abarca para comprender esta práctica son elementos esenciales.

Dentro de la justificación, da a conocer que se realiza con el fin de cumplir con las expectativas de la DGIRE organismo encargado de supervisar que haya en cada institución una planta docente efectiva. El modelo de formación y evaluación docente, determinará en qué medida se dé un desarrollo de la comunidad educativa.

Enseguida se expone el documento como fue que se originó el proyecto y los trabajos que realizó la Comisión: en primer lugar se analizó cómo se realizaba en cada una de las escuelas la evaluación docente y se expusieron experiencias, enseguida se formaron equipos de trabajo que deberían reunir la suficiente información para fundamentar tal proyecto, además de establecer contacto con la Universidad Vasco de Quiroga, ya que tenía cierta similitud a la Universidad Don Vasco en misión y orientación filosófica, los cuales fueron determinantes el diseño del modelo de formación y evaluación docente. (Referencia)

Esta formación constante se justifica al definir al ser humano como inacabado, es por eso que dentro de la Universidad se busca el perfeccionamiento del docente.

Entonces se da una breve reseña histórica de Don vasco de Quiroga, y se rescatan algunas de sus obras más sobresalientes. Para luego exponer conceptos claves para integrar el modelo, como las definiciones de educar y docente. El primer término es conceptualizado como dar las herramientas necesarias para lograr el desarrollo humano, y el docente de acuerdo con Mora (1990), de un actor del proceso educativo, por lo tanto, un facilitador, su práctica será humanizante y estará en constante reflexión para mejorarla.

El alumno será concebido también como ser inacabado que espera ser pulido, para que pueda lograr un desarrollo pleno. Se mantiene la idea de que el aprendizaje se da en una interacción social, bidireccional.

En este apartado se caracterizarán cada una de las etapas del proceso de evaluación docente que se efectúa en la Escuela de Psicología de la Universidad Don vasco.

1) *La primera etapa.*

En ella se desea obtener información sobre la calidad de la enseñanza, para lo cual se aplica entonces un instrumento a los alumnos, éste es llamado cuestionario institucional de apreciación del alumno, en el que se evalúan distintas dimensiones como conocimientos, habilidades y actitudes y valores del docente. Este documento está conformado por once reactivos.

El encargado de efectuar tal tarea debe de ser un coordinador, quien aplicará los cuestionarios, codificará la información y presentará los resultados a maestros y directores.

Es importante mencionar que para que sea adecuada su aplicación, se tiene que calendarizar en las semanas específicas del semestre cursado, por lo tanto, el documento especifica lo siguiente:

- Semana cuatro: recordatorio al director del tiempo y condiciones de aplicación del cuestionario.
- Semana siete: aplicación del cuestionario en sistema computarizado.

- Semana ocho a la diez: codificación de la información presentándola por maestros y escuela.
- Semana once: entrega de resultados a directores y maestros. Cabe mencionar que el director debe ser el primero en conocer los resultados de la evaluación.
- Semana once a la trece: con el apoyo del pedagogo, el director de cada escuela realiza entrevistas con los profesores cuyos resultados obtenidos lo ameriten, con la intención de acordar estrategias de perfeccionamiento didáctico del docente.

2) *La segunda etapa.*

Es en la que una vez obtenidos los reactivos más altos y bajos de cada profesor, se establece un diálogo con él para darle a conocer cómo es su desempeño en una clase, y establecer una serie de compromisos, que le permitirán mejorar su función.

Para que pueda efectuarse, se tomará en cuenta la técnica de la observación, realizando el llenado de instrumentos tales como guías ya diseñadas, se entrará al aula para grabar en video una de las clases del profesor seleccionado, esto lo realiza el coordinador, además de ofrecer su opinión en materia didáctica y pedagógica. Determinará fechas para que los profesores observen las videograbaciones propias.

Una vez que fue realizado este momento, se tiene que convocar a por lo menos dos personas, para que retroalimenten al docente videograbado, los criterios

para elegir quienes serán son: que den clase en el mismo semestre en que imparte el profesor que se está evaluando y que la materia de éste pertenezca a la misma área.

Se le tiene que entregar una serie de observaciones realizadas por los asistentes, entonces se le entregará una carta de compromisos que el docente deberá cumplir para reforzar su práctica de enseñanza, y el coordinador, de manera oportuna, la entregará al director de la escuela a la que pertenece y después se archivará.

Al igual que en la aplicación del instrumento realizado por los alumnos, la videograbación está calendarizada de esta manera:

- Semana ocho a la diez: se realizan las videograbaciones.
- Semana once a la doce: se establecen las fechas para observar los videos con el profesor evaluado y mínimo, dos colegas.
- Semana dieciséis: el director, coordinador y representante de grupo, tendrán una puesta en común en donde puedan dar cuenta si en realidad el profesor está cumpliendo con los compromisos de mejora acordados por el profesor.

3) *La tercera etapa de este proceso.*

Trata de verificar que las estrategias de los profesores estén siendo aplicadas adecuadamente, además de los compromisos acordados que ya fueron explicados

anteriormente, por medio de entrevistas entre el director de la institución con los jefes de grupo. En ésta también se especifica un calendario de trabajo:

- Semana dieciséis: se realiza la reunión del director y el jefe de grupo. En donde se determinarán las áreas de desarrollo y programación de actividades de formación docente.

De esta manera, se evaluará el proceso aplicado y se planearán adecuaciones para el próximo ciclo escolar.

Finalmente el documento menciona que “el modelo de evaluación de la Universidad Don Vasco se establece con la firme intención de coordinar el esfuerzo de quienes, hasta ahora, han sido los responsables de realizar esta labor y, hacer posible que independientemente de la carrera a la que se pertenezca, se ofrezcan indicaciones claras de lo que la Universidad espera sea generado en las aulas y, al evaluar al maestro se pueda contar con la información que le permita enaltecer la noble tarea que eligió: educar.

Una vez terminado el primer capítulo que, dio a conocer de una manera muy general de qué se trata la evaluación, desde su concepto, para poder ubicar el objetivo propiamente de la evaluación docente, se dará paso a la caracterización de los sujetos de estudio en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 2

EL PROFESOR

En este capítulo se describirá en un primer momento el concepto de profesor, para enseguida explicar cuál es la función que desempeña en el proceso- enseñanza aprendizaje y que características son las idóneas para que esta práctica se realice de la manera más adecuada; además, se señalará el perfil docente que desea la institución en la que se realizar esta investigación, y que será evaluado consecuentemente mediante el proceso ya explicado en el capítulo anterior.

2.1 Concepto de profesor.

Es importante mencionar el concepto de profesor, para poder entender cada una de las características que debe poseer un educador, además ayudará a tener claro de dónde surge, el termino con qué intención y cómo ha ido evolucionado a lo largo de la historia de la educación.

Se puede aludir al educador como “un concepto más amplio que el de maestro: asigna a toda persona que ejerce acción educadora.” (Larroyo; 1982: 219), por ejemplo, la primera educadora es la madre y a partir de ella se desencadena la educación pedagógica realizada por el docente.

“El objetivo del docente es enseñar, no aprender, y son en realidad pocos los casos en que un profesor de matemáticas aprende matemáticas de sus alumnos. Lo deseable, en todo caso, es que ocurra al revés.” (Rivera; 1991: 23).

El objetivo de la tarea que desarrolla un profesor en este caso universitario es la de desarrollar el espíritu humano y el valorar la vida humana y social; se tiene que efectuar por vocación entendiéndola como el impulso interno que condiciona al individuo hacia determinada actividad, por lo tanto existe un alto grado de satisfacción personal (Revista Extensión Universitaria UDV; 2002).

Por lo tanto se le llama “profesor, en general, a la persona que por vocación y libre elección se dedica profesionalmente a las tareas educativas: quien poseyendo los conocimientos necesarios tiene además la intención, la preparación pedagógica y el dominio técnico de la enseñanza formativa” (Ceja; 2002:10).

Por lo regular, es común encontrarse con profesionales docentes que son formados con base según Alanís (2007) en la repetición además de la reproducción de textos; en consecuencia, la transformación de los procesos educativos es casi nula.

No se puede dejar de lado que el quehacer del profesor consiste en estimular al alumno para que despierte en la propia conciencia de su propia responsabilidad, de manera que se haga cargo de su propia formación, separando lo que el alumno es con lo que debiera ser. Esto contradice a los profesores antes mencionados por

Alanís (2007), porque Ceja (2002) menciona que el oficio del docente es perfectible y conforma una personalidad humana y una conducta duradera de dedicación consiente a la elevación dl hombre.

“El educador, empero en su tarea cumple una función específica de mediador” (Larroyo; 1982: 220), lo que quiere decir que será el encargado de unir al ser humano con la sociedad del conocimiento o saber científico, adecuándolo a su contexto; y permitirá así que el educando sea un individuo de análisis constante para su formación.

Por lo tanto, para que el alumno adquiriera conocimientos es necesario ayuda de otros factores, determinados por el contexto y el tiempo, entre ellos están el profesor y los compañeros del aula (Díaz; 2002).

“El docente se constituye en un organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento” (Díaz; 2002: 3).

Díaz (1993) hace mención de que el profesor se encuentra en constante relación con fenómenos colectivos, debido a que en el proceso escolar son necesarias las situaciones grupales. Al igual que la coordinación de grupos, es ineludible una función docente, ambas mantienen organizadas las actividades.

Sobre el mismo tema, se mantiene la postura de que para que ambas situaciones se realicen de manera adecuada, es necesario elegir una teoría o

concepción sobre un grupo, en este caso será de tipo escolar y también va de la mano con el de la familia; ambos son condicionados por el grupo social que de manera indirecta determinará las formas de relacionarse. Por lo tanto, es necesario señalar que el profesor puede concebirse como un coordinador de grupos, y por dicha razón tiene que dominar esta tarea, al ser quien señalará los elementos que persigue el propio proceso grupal.

“El profesor asume un conjunto de tareas históricamente delegadas en función de ciertos procesos de formación, aprendizaje y/o capacitación” (Díaz; 1993: 48).

Otro de los trabajos del docente es el entablar una relación habitual, que normalmente sería de un niño o adolescente y un adulto (Debesse y Mialaret; 1980).

Tales tareas han sido llevadas a cabo conforme con las necesidades de la sociedad, por lo tanto, se puede señalar que la experiencia del docente, su historia personal, sus procesos de formación y su proyecto de vida, serán reflejados en la manera en que se aplicará la instrucción en sus alumnos. La coordinación en este modelo escolar, es determinada por algunas características mencionadas por Díaz (1993):

- El número de estudiantes que integran un grupo escolar. Normalmente son de 35 alumnos máximo.

- Las expectativas que tiene cada estudiante respecto de la materia que se va a cursar cuando se inscribe en un curso.
- Los tiempos en los que se desarrolla una clase escolar. Puede ser de 45 minutos hasta 2 horas.
- El conjunto de tareas que implican la función docente. El manejo, presentación, orientación en la relación con la información, la selección permanente de materiales y procesos de trabajo y como serán evaluadas tales tareas.
- La de formación existente con respecto al trabajo grupal. Que el docente no sea el único que se encargue de desarrollar los temas que marca el programa de estudios, sino que sean los estudiantes quienes expongan algunos.
- No contar con un método adecuado para diferentes asignaturas, se tienen que utilizar varios o buscar uno que se aplique en varios casos.

Los distintos roles que desempeña pueden ser: “de transmisor de conocimientos, el de animador, el de supervisor o guía del proceso de aprendizaje, e incluso de investigador educativo” (Díaz; 2002: 3).

Estos roles son igualmente los mencionan Debesse y Mialaret (1980), y se refieren a cada uno de estos de esta manera:

- a) Maestro, se encarga de transmitir conocimientos y que los alumnos se percaten que su tarea es ésta, además, tiene que ser muy exigente porque sólo de esta manera han de aprender los alumnos.
- b) Animador, se encarga de que los estudiantes trabajen en su profundización, ser exigente para que los alumnos no sólo pongan interés en algunas materias y ha de sugerir conocimientos. En este mismo rol destaca la importancia de colocar a los alumnos en situaciones que los incitaran a aprender, en el que el desempeñara el rol de consejero.
- c) Guía, sugiere métodos para la profundización de los conocimientos fuera de las clases y responde a las necesidades de conocimientos cuando se manifiestan.
- d) Supervisor, el que propone trabajos y supervisa su realización, mantiene el pensamiento de que el alumno aprendería mejor, pero no tan rápido, y propone formas para adquirir conocimientos.
- e) Recurso, dejaría que los alumnos eligieran los trabajos a realizar, además de libertad de acción en cada una de las materias de su interés y ayudarlos fuera de las materias académicas.

Además de lo anterior “un profesional de la educación adquiere el papel de traductor de necesidades sociales colectivas, en propuestas alternativas de solución frente a los problemas detectados” (Alanis; 2007: 18).

Uno de los estudios realizados por Lewin, Lippi y White, sobre las consecuencias de que el profesor adquiriera un comportamiento o estilo en clase (Citados por Debesse y Mialaret; 1980):

- a) Un estilo autoritario, de él proceden todas las decisiones, las cuales son tomadas sin consultar a los alumnos.
- b) Un estilo demócrata, discute y determina la acción con los propios alumnos.
- c) Un estilo permisivo, su conducta consiste el “dejar hacer” a los alumnos, solo estará presente en el grupo sin deseo de actuar sobre el grupo.

Una de las viejas fórmulas mencionaba que el educador representa a la sociedad, pero es aquí en donde se efectúa Debesse y Mialaret algunas preguntas, sobre a qué sociedad se refiere, hasta caer en cuenta que “el educador oficial, en nuestras sociedades, no es más que el representante de sí mismo” (Debesse y Mialaret; 1980: 88).

Por lo tanto Debesse y Mialaret (1980) mencionan que es tomado como un adulto, que es elegido en base a los criterios universitarios, que nada tiene que ver con esferas de la sociedad como políticos, religiosos, entre otros.

Salvo a las dificultades que conlleva la tarea docente se detectan las siguientes igualmente mencionadas por Díaz (1993):

- La necesidad de atender a ciertos procesos de formación de los sujetos de la educación.
- La multitud de roles socialmente asignados al docente, que no son fáciles de abandonar. La tarea de formación y no nada más de información, implica compartir y orientar, saber escuchar y aconsejar, por lo tanto, el profesor no sólo es un coordinador de grupos, pero si necesita de esta habilidad.

Es indispensable que un educador tenga conocimientos personalidad de los sujetos a fin de ayudarles u orientarles (Debesse y Mialaret; 1980).

Otro de los obstáculos o filtros en la práctica educativa del docente es la relación que tengan con la institución, en donde se modificará su trabajo, con respecto a la historia de la construcción de la localidad y de la relación establecida con ésta, además de la manera en como esté organizada la institución por el director; de esta manera surgirán prioridades y necesidades que es necesario que el docente cubra en sus tareas.

Es necesario señalar que la sociedad se encarga de elaborar conceptos del profesor tales como este: “cada maestro en servicio parece simplemente la encarnación de la función ideológica del Estado, a las cuales el sujeto no agrega ni quita nada” (Rockwell; 1985: 88).

“La función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad mental constructivista de sus alumnos, a quienes proporcionara una ayuda pedagógica ajustada a su competencia” (Díaz-Barriga y Hernández; 2002: 6).

Entonces es lógico que el profesor tenga que portar distintas habilidades no solo intelectuales sino también, sociales y emocionales (Rockwell; 1985).

De acuerdo con Ceja (2002) el profesor es quien enseña y quien, de manera metódica, transmite los valores de la cultura a los jóvenes universitarios.

Ahora, al tener como enfoque al tipo de profesores que emergen de la práctica educativa se localizan varios mencionados por Velázquez (1985): el primero es el profesor que ordena tareas, éste desempeña un papel en el que sólo le interesa la productividad del alumno, por lo tanto, éste pasa a ser un subordinado que sólo se motiva por el cumplimiento de obligaciones; el profesor tipo club campestre, en donde predomina la relación que pueda haber entre docente y discente, es decir, que se preocupa más por tener contentos a los alumnos, para que puedan producir, sin embargo el alumno puede llegar a desconfiar; el profesor miserable, también llamado LIP, es aquel que no tiene una meta, que no se preocupa por nada y que simplemente mantiene un status al ejercer: el profesor regular, trabaja de forma razonable, es más ordenador de tareas e investigaciones, carente de didáctica; y finalmente el profesor utiliza integrativo, se busca formar equipo, si se presenta algún problema el profesor alude para que haya una solución, las distintas opiniones del grupo, y busca tener resultados por medio de la participación del alumno.

El profesor continuamente está sometido a varias obligaciones que le son adjudicadas tales como la obligatoriedad de la asistencia de los niños, la necesidad de custodiar a los alumnos, teniendo que esquivar los problemas que a menudo parecen elementales en un aula el ruido y la falta de tiempo, que intentan organizar las distintas clases para elegir momentos clave y poder percibir aprendizajes (Rockwell; 1985).

“En nuestra sociedad no existe un conjunto de esperanzas referidas al profesor universalmente aceptadas. Existe, por el contrario, un número desconocido de conjuntos diferentes que dependen del sustrato cultural y socioeconómico de los individuos. Para predecir como juzgara un observador aun profesor determinado hay que descubrir previamente cual es el papel que este observador espera del enseñante” (Cohen y otros, citado por Debesse y Mialaret; 1980).

“Y es que se tiene que recordar que el profesor no es perfecto, sin embargo, se tiene que esforzar por vivir con dignidad” (Ceja; 2002:11).

Por lo tanto el querer al alumno significa que tendrá que permitir que este realiza o satisfaga las necesidades propias de su edad, y ayudarle a que alcance un nivel superior, esto es por medio de la amistad que se establezca entre los dos, permitiendo la comunicación en un clima afectivo tranquilo y adaptado a la edad de los alumnos (Debesse y Mialaret; 1980).

Una vez señalados los distintos conceptos de profesor de acuerdo con los distintos autores consultados, además de las tareas que se le han ido asignando, se puede pasar a examinar cada una de las características esenciales.

2.2 Características del profesor.

En este apartado se mencionarán las características que se espera posea un profesor de acuerdo con varios autores, con la intención de contrastarlos con las características señaladas en el perfil docente de la institución en la que se efectuará esta investigación.

Es necesario que un profesor tenga la habilidad en el manejo de varias estrategias de aprendizaje, motivacionales, de instrucción, de manejo de grupo, por mencionar algunas. Éstas tienen que ser flexibles y adaptables a los diferentes alumnos que se atiende, además del contexto de la clase, con el propósito de que al aplicarse de manera correcta, se tenga como resultado asignar al alumno una responsabilidad sobre su aprendizaje, esto es, que sea independiente en la ejecución de los trabajos logrados (Díaz; 2002).

Se deben considerar además, las distintas habilidades que destaca Díaz (2002):

- Convencer de la importancia del trabajo académico, conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que busca promover en sus estudiantes.
- Respetar las opiniones de los alumnos aunque no las comparta.
- Evitar imponer ideales, perspectivas, opciones profesionales, entre otros.
- Establecer una favorable relación interpersonal con sus alumnos, basada en valores que él mismo promueve.
- No caer en la enseñanza unidireccional.
- Ser capaz de motivar y promover el interés por los temas a ver.
- Plantear desafíos o retos, que le permitan al educando modificar y cuestionar sus conocimientos.
- Evitar que el grupo no caiga en la autocomplacencia, si es que se da, se tendrán que buscar posibles soluciones.

Otras de las habilidades que destaca Alanís (2007), es que el profesor sea un profesional creativo, responsable, gestor de proyectos y programas de innovación educativa, además de que sea especialista en su quehacer educativo.

Unas de las características que rescata Ceja (2002) es que:

- a) El profesor debe de ser capaz de convivir con sus alumnos, esto lo logrará por medio de conocerlos prácticamente y científicamente, además de la paciencia, amor y alegría.

- b) Tiene que instruir a sus alumnos, refiriéndose a la calidad intelectual, esto es dominar los contenidos científicos del nivel en el que imparte enseñanza, además de la relación con los diferentes campos del saber humano.
- c) Poseer capacidad para el planteamiento y programación del trabajo del curso, tiene que ser mensual, semanal y diario. Esto incluirá contenidos y técnicas de trabajo.
- d) Capacidad pedagógica específica, que sepa explicarse con los alumnos, adaptándose a los modos de comprender, poniéndose a la altura del educando, manteniendo una capacidad didáctico-expresiva.

Empero, Aisrasian (1996) plantea que existen varios críticos tales como Perkinson, quien expresa que el planear previamente puede crear resultados limitados, porque son emitidos los fines o metas de la enseñanza y no dan la oportunidad de que se realicen otras actividades espontaneas, por lo tanto, no se da lugar a la espontaneidad; es por eso que se da la importancia a la capacidad del profesor de poder aprovechar las experiencias y conocimientos previos de los alumnos, para buscar una enseñanza sin limitar los resultados a los que el programa señala.

Sin embargo, Airasián (1996) menciona que la planeación es importante, porque el programa de estudios se encarga de que una vez en las manos del educador éste tenga que adecuarlo a las características del grupo y así elegirán lo que quieren que sea aprenda, incluyendo los temas, lecciones, actividades y el

tiempo. De esta manera, el profesor podrá sentir mayor dominio de la materia y del acto mismo de enseñar.

Otra de las actividades que ya fue señalada en los elementos de la enseñanza es la necesidad de evaluar la cual es llevada a cabo por el docente, en esta tarea se dará cuenta del avance y éxito de su labor, esto no sólo con el fin de adjudicar una calificación, porque el actor de evaluar también ayuda a supervisar que los métodos, técnicas y estrategias se estén aplicando de manera correcta además de otros factores que determinan el aprendizaje.

Al considerar algunos de los modelos que presenta López (2008), se determinan algunas de las acciones necesarias en un profesor, al estar frente a grupo.

- Especificar los objetivos de instrucción, esto será en función de las conductas que se quieren lograr en el alumno, éstos serían los objetivos de aprendizaje.
- Aplicar una prueba diagnóstica al alumno, para examinar su capacidad inicial.
- Planear las actividades que el alumno deberá realizar, para lograr los objetivos, identificando lo que se debe aprender, mediante la selección de contenidos y experiencias de aprendizaje.

- Una vez alcanzados los objetivos, se evaluarán para saber en qué medida fueron cumplidos, puede ser mediante instrumentos como las pruebas escritas u orales.

Al respecto es necesario considerar que “Se debe orientar al aprendizaje y no solo a la instrucción (simple impartición de conocimientos)” (López; 2008: 37).

Otras de las áreas generales en competencias docentes que ha determinado Cooper (citado por Díaz; 2002), a partir de la idea de que el profesor apoya a los alumnos para construir el conocimiento, a crecer como persona y ubicarse como un actor crítico en su entorno; son las siguientes:

1. Conocimiento teórico suficiente, profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.
4. Control de estrategias de enseñanza del alumno y lo hagan motivante.
5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

Además hace mención de lo que los profesores tienen que saber y lo que tiene que hacer refiriéndose entonces a éstos:

1. En primer lugar, como ya se había mencionado, es esencial que conozca la materia que va a enseñar.
2. Se exige entonces que conozca y cuestione el pensamiento del docente.
3. Adquirir conocimiento tanto teórico como práctico sobre la enseñanza de la materia.
4. Crítica fundamentada en la enseñanza habitual.
5. La anterior posibilita que tenga que saber: planificar, preparar actividades, diseñar apoyos y crear clima favorable.
6. También enseñará estratégicamente contenidos y habilidades de dominio.
7. Para que verifique si en realidad se han cumplido los objetivos planteados en la unidad, clase o semestre además tendrá que saber evaluar.
8. Por último, tiene que utilizar la investigación e innovación disciplina y psicopedagógica.

Para que sea logrado el aprendizaje es esencial la autoridad, para que el alumno logre su autonomía, el maestro necesita carácter, prestigio y autoridad; se ve reflejada en respeto y cariño de sus alumnos que ven cómo se entrega en su labor (Ceja; 2002:11).

Es necesario también señalar que para que la práctica pedagógica sea eficaz se tomarán en cuenta dos características enunciadas por Onrubia (citado por Díaz; 2002). La primera consiste en que el profesor toma en cuenta el conocimiento de partida del alumno, entonces provocará desafíos y retos que cuestionen y modifiquen

dicho conocimiento; como meta tendrá el incrementar la competencia, la comprensión y la actuación autónoma de los alumnos.

El programa de estudios que determinará cómo se aplican o de qué manera se evalúa los aprendizajes del alumno, de acuerdo con Aisrasian (1996).

En primer lugar, el programa de estudios es, de acuerdo con López (2008), una formulación hipotética de los aprendizajes que pretenden en cada una de las unidades que lo componen. Para que sea cubierto adecuadamente, se tomará en cuenta el tiempo que tiene el profesor para impartirlo y las condiciones en que se realizará.

El programa de estudios o currículo, mencionado por Aisrasian (1996) describirá las habilidades, el desempeño, el conocimiento y las actitudes que deben aprenderse en la escuela.

De manera que dará a conocer qué se va a aprender y mediante cuales métodos y materiales que se ayudará a que el alumno logre dicho aprendizaje.

El programa de estudios especificará que tipo de definición didáctica tiene la asignatura, puede ser:

- Curso. Es aquel sitio en donde el profesor desarrolla los temas, los presenta, los sintetiza y da conclusiones. El alumno participa en exposiciones del tema,

elabora reportes y conclusiones, aporta cuestionamientos críticos y plantea algunos propósitos.

- **Práctica social.** En este tipo de didáctica, el alumno pone a prueba los conocimientos teóricos que ha visto en la carrera o institución, aplicándolos en un escenario correspondiente. El profesor es en ocasiones un asesor que se encarga de registrar que aquél asista y esté desempeñando de manera correcta su papel.
- **Laboratorio.** Es el espacio en donde se experimenta con el propósito de confirmar conceptos y teorías previamente analizadas. El alumno aprende habilidades necesarias para el desempeño de una actividad a partir de la ejecución de las mismas, y el profesor se encarga de orientar, supervisar y dar instrucciones.
- **Taller.** Consiste en que el alumno realice productos propios de su creación. Para poder lograr esto, utiliza conocimientos teóricos, metodológicos y técnicas adquiridas a lo largo de su carrera. En este caso, el educando es reflexivo sobre los acontecimientos reales y el profesor explica, promueve, orienta o asesora y retroalimenta.
- **Seminario.** Se fomenta la investigación, que se comparte posteriormente con el grupo. El alumno elabora su marco teórico y su metodología, mientras el profesor modula y orienta.

Es esencial una formación de equipo de trabajo que integren los siguientes elementos:

- Vínculos de simpatía.
- Interés similar por los problemas de la enseñanza.
- Idéntico enfoque teórico.
- Delimitación y calendarización del trabajo.

La relación que haya entre el plan de estudios será con base en el contenido ideológico y social, la concepción profesional, el conocimiento y el aprendizaje.

El plan de estudios no especifica qué recursos materiales tiene que utilizar el profesor para cumplir sus objetivos. Por lo tanto, es tarea de él, elegir los adecuados para los alumnos tomando en cuenta elementos como el ambiente, el número de alumnos, la facilidad de, entre otros.

“El termino recurso se emplea en un sentido más amplio y abarca los suministros, el equipo, el espacio, los ayudantes o voluntarios, los libros, el tiempo” (Aisrasian; 1996:48)

La planeación, del uso de los mismos recursos, tiene que alcanzar dichos objetivos, si no se cuenta con el material deseado, se tendrán que buscar actividades que lleven al alumno a vivenciar el aprendizaje.

Los objetivos, de acuerdo con Aisrasian (1996), son las afirmaciones que darán a conocer lo que los alumnos han de aprender y hacia dónde serán dirigidos; hay diferentes tipos de objetivos según hacia lo donde estén orientados, por ejemplo:

objetivos de enseñanza, de aprendizaje, conductuales, del programa, por mencionar algunos. Son esenciales porque ayudarán a identificar los resultados importantes del aprendizaje, el seguir aplicando o no un método didáctico previamente planeado, y evaluar de manera correcta el aprendizaje.

Además del elemento señalado como esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado al programa de estudios para lograr su cumplimiento, se tiene que contemplar el tiempo. Es en éste, en el que las decisiones del profesor son muy importantes porque determinará los contenidos que se tomarán y aquellos que definitivamente se omitirán. El tiempo es un recurso limitado, y afectará mucho la planeación de la enseñanza.

Otro de los recursos con los que cuenta el profesor, son los libros, están encargados de sustentar y llevar un orden de los conocimientos y aprendizajes que se quieren lograr. En estos se centran los tiempos que dedicará el profesor a enseñar y el que los alumnos utilizaran para aprender.

Entre los elementos esenciales que ha de dominar el profesor, está el programa de estudios que incluye los recursos educativos y el tiempo, además de la importancia de los objetivos, se tendrá que definir la evaluación, como un término utilizado en la enseñanza.

Se alude en que el profesor debe tener ciertas características o manejo de algunos elementos esenciales antes de impartir tal práctica, sin embargo es también

necesario conocer algunos de los elementos que requiere tomar en cuenta una vez que ésta en clase, para que se ejecute de manera eficiente (Díaz; 2002):

- Las características, carencias y conocimientos previos de sus alumnos.
- La tarea de aprendizaje a realizar.
- Los contenidos y materiales de estudio.
- Las intencionalidades u objetivos perseguidos.
- La infraestructura y facilidades existentes.
- El sentido de la actividad educativa y valor real en la formación del alumno.

Además de que su papel como educador le exige tener el conocimiento de elementos que llevan al desarrollo del alumnos tales como: psicología escolar, orientación escolar y profesional, servicio escolar, por mencionar algunos. De esta manera será capaz de organizar, orientar y dirigir al grupo, por medio de su papel de líder (Debesse y Mialaret; 1980).

El profesor por lo tanto posee diferentes tipos de habilidades que ha de desarrollar por medio de la práctica profesional, no sólo se mencionaron habilidades cognitivas, ya que se retomaron otras importantes como el conocimiento psicológico, en este caso afectivo, que es esencial para mantener un orden grupal. También fueron señalados los problemas que se presentan en el transcurso del curso.

2.3 Concepto de enseñanza.

Si se comprende el concepto de enseñanza se podrá entender cuál es el rol o papel que desempeña un profesor, ya que en un inicio se discutían las tareas que ha de realizar en su función de profesor.

El rol del profesor es el de enseñar y educar, por lo tanto, se diferenciarán ambas acciones.

Mientras que educar de acuerdo con Larroyo (1982) es el proceso de asimilar un bien cultural, la enseñanza es adjudicada al profesor como el que transmite un saber, algo enseñado a quien aprende, que en este caso es el educando. Otro de los términos más usuales utilizados para referirse al enseñar, es el de instruir, que tiene un carácter intencional, por lo tanto las acciones son guiadas o planeadas, a diferencia del enseñar que puede ser de manera espontánea y por lo tanto, con mayor significado al propiciarse a partir de una experiencia del propio sujeto.

“Educar significa ayudar a los estudiantes a cambiar, a aprender y a hacer cosas nuevas” (Aisrasian; 1996: 44), al igual que algunos expertos que aseguran que el educar es provocar cambios importantes y deseables en la conducta de los educandos.

También señala Ceja (2002), que “la educación, más que una transmisión de valores, es valorización de la vida por medio de la cultura” en este caso el acto educativo es esencialmente ético.

Enseñar es dar a conocer al alumno, por medio de métodos y técnicas adaptados a las necesidades o características de un grupo de personas, receptores en un primer momento de información. Puede ser de manera teórica, práctica o “formación de la personalidad, la solidaridad humana” (Larroyo; 1982: 233).

Se determinará el concepto de enseñanza activa por el mismo autor, dado a que es por medio de la participación de maestro y alumnos. Hoy en día se habla de que los medios audiovisuales toman el lugar del profesor pero, esto depende de la medida en que serán utilizados y si es de manera crítica.

Y en este caso el enseñante es aquel que suscita en sus alumnos la mayor cantidad de aprendizajes y de mejor calidad por supuesto, éstos serán de tipo cognitivo, afectivos o psicomotores, sencillos o complejos, duraderos o efímeros. (Debesse y Mialaret; 1980).

“Enseñanza tiene por objeto ayudar a los estudiantes a dominar ciertas conductas, conocimientos y procesos” (Aisrasian; 1996:45).

Enseñar, como es señalado por Díaz (2002), no es solamente proporcionar información, sino ayudar a aprender, en este caso el profesor ha de conocer las

características previas y nuevas de los alumnos, sus estilos de aprendizajes, los motivos tanto intrínsecos como extrínsecos que los animan o desalientan, los hábitos de trabajo, entre otros elementos que determinaran la práctica educativa.

“El que quiere enseñar de manera conveniente debe conocer perfectamente la materia del programa y ser capaz de comunicarla con claridad y orden” (Ceja; 2002: 13).

Por lo tanto, el enseñante posee una amplia y sólida cultura general, su saber tiene que ser más extenso que la materia que imparte, de esta manera rescatará lo más importante, interesante, útil y accesible de su asignatura.

“Por medio de la enseñanza es que el profesor influye en la vida espiritual de otros, esto con el fin de ayudarlos a pasar de un estado a otro más perfecto” (Ceja; 2002:10).

Existen distintos tipos de enseñanza de acuerdo con Debesse y Mialaret (1980), que se dedican al desarrollo de distintas áreas, estos son:

- a) Tipo x: se dedica al desarrollo de la personalidad del alumno, esto es, a la esfera afectiva y social, su programa es flexible, ya que su método de enseñanza no es ceremonioso y lo más individualizado posible. Sus actitudes suelen ser distantes, egocéntricos y reservados.

- b) Tipo y: es aquel que se preocupa por la inteligencia de los alumnos, su programa es detallado y lógico, fija unas normas elevadas, tiene un control riguroso sobre los conocimientos y su relación es sólo profesional con sus alumnos. Sus actitudes lo proyectan un tanto desorganizado y negligente.
- c) Tipo z: es estimulante e imaginativo, aprovecha la energía, libertad y arte para expresar su genio escolar, su control de rigor es variable y la relación que establece con los alumnos es guiada por sentimientos personales. Su actitud suele ser rutinaria.

“La forma de enseñar, más que las características personales y sociales de los maestros, permitiría predecir el éxito del enseñante” (Debesse y Mialaret; 1980: 127).

Para que se pueda efectuar de una manera efectiva, el docente tiene que proveer algunos elementos que menciona Larroyo (1982) en la definición de enseñanza:

- Las finalidades y objetivos, que son las metas que perseguirá y pueden ser generales o particulares, se tiene que tener claro lo que el programa requiere cumplir.
- El planteamiento de la materia didáctica, sería el currículum, el(los) programa(s) de la(s) asignatura(as) y lecciones.

- La dirección metódica, desde la motivación, las vías y medios didácticos; es buscar los métodos y técnicas que ayudaran a la fijación del aprendizaje de los alumnos.
- El control y evaluación, cómo será valorado el aprendizaje.
- Y por último, la situación didáctica, que es el ambiente físico, social y económico, además de la disciplina.

Por lo tanto, la enseñanza, para que pueda ser aplicada de manera adecuada y provocar un aprendizaje significativo, tiene que cumplir con los elementos mencionados, porque si alguno no se cumpliera adecuadamente arruinaría el proceso de enseñanza - aprendizaje.

De esta manera la práctica educativa encuentra influida por la trayectoria del profesor, en contexto en el que se esté desarrollando, el proyecto curricular que esté empleando, las opciones pedagógicas que esté aplicando y las condiciones en las que se encuentre la institución escolar en donde se encuentre (Díaz; 2002: 03)

De igual manera, Rockwell (1985) asegura que las condiciones de trabajo del docente son determinadas por la estructura y el contexto social del sistema educativo, además de las relaciones existentes en cada escuela. Esto trae como consecuencia que el maestro esté sujeto a un control técnico e ideológico, destruyendo tradiciones docentes que son propias de un magisterio.

Por lo tanto la escuela se convierte en la constructora de la personalidad y en la reducción de ciertas inadaptaciones sociales o familiares, proporcionándole al alumno condiciones de estabilidad, de seguridad, indispensables para su evolución. (Debesse y Mialaret; 1980).

El término educación al que se refiere Rivera (1991) es un proceso permanente en el ser humano, también es concebido como una forma de adaptar características de un grupo. Por ejemplo, en una sociedad, se les dan a conocer términos o hábitos que ayudan a los individuos a integrarse perfectamente, y por consiguiente, las conductas son correctas, si mantienen un orden. En la actualidad, por el contrario, el sujeto que se educa, es uno solo mientras que los agentes educativos son bastantes, por lo tanto, en ocasiones se contraponen los padres de familia, los amigos, la televisión, las revistas, por mencionar algunos.

Al convertirse la educación en un proceso de comunicación, Rivera (1991) menciona algunos de los problemas a los que es sometida:

- Las personas procesan la información que reciben de distinta manera. Aunque sea la misma información, la asimilarn de manera distinta y por lo tanto puede ser deformada; esta situación es provocada por varios factores tales como los problemas físicos; otro factor son los elementos cognitivos anteriores, por eso se aplican pruebas diagnósticas sobre el tema o materia a impartir; un tercero son los elementos afectivos previos, tiene que ver con la propia percepción del

yo, la actitud hacia la materia y el profesor, el colegio, la situación como el desayuno o los distractores, esto puede solucionarse si el profesor emite ejemplos novedosos de la materia, que capten la atención del educando.

- Interacción dinámica, la forma de actuar de ambos participantes son mutuamente influyentes, “siempre se dice que quien enseña, al mismo tiempo aprende” (Rivera; 1991: 23). Las acciones del profesor determinan las del alumno y viceversa, porque si el alumno no responde adecuadamente a las preguntas del profesor, éste tiene que dar a conocer porque es errónea y proseguir con el tema.

Educación y enseñanza tiene distinto significado como se acaba de analizar, además de las características de cada una que fueron señalados, se rescataron las distintas maneras de enseñanza que se efectúan, también fue especial reconocer los problemas por los que es casi imposible impartirla

2.4 Perfil del profesor de la Universidad Don Vasco.

A continuación es expuesto el perfil docente del docente de la Universidad Don Vasco, en varias áreas importantes para su desempeño:

Primera área de conocimientos:

- Programas de educación permanente. El maestro se concibe como un ser inacabado que constantemente se encuentra en la búsqueda de nuevos conocimientos que contribuyan a su desarrollo personal y profesional.
- Este profesionista debe tener el pleno dominio de los contenidos de las materias que imparte, así como una formación didáctico – pedagógica.
- Es importante que los profesores posean conocimientos en el área de psicología educativa, manejo de grupo y relaciones humanas.
- Tiene que vincular la información teórica con su aplicación práctica y así fomentar aprendizajes significativos.
- Finalmente, debe documentarse, ser consciente y crítico de los acontecimientos sociales, políticos y económicos que se desarrollan en el mundo.

Segunda área de habilidades:

- El docente debe poseer habilidades de expresión y liderazgo, con la finalidad de obtener un óptimo manejo y conducción del grupo.
- Tiene que implementar la comunicación, para que se dé de una manera adecuada el proceso de aprendizaje del alumno, para ello, debe tener un lenguaje claro, correcto y preciso, volumen de la voz, tono y velocidad adecuado, dirigir la mirada hacia el grupo y escuchar con atención las opiniones y ser abierto a los comentarios y sugerencias.
- Poseer habilidades didácticas, es decir, un conveniente manejo de recursos audiovisuales, técnicas y métodos de enseñanza.

- Habilidades sociales, como la asertividad, la sociabilidad, la seguridad personal y el sentido común.
- Habilidad para integrar los contenidos de su materia con el resto del plan de estudios.
- Planear para establecer metas de aprendizaje claras, concretas y posibles de lograr.
- Centrar los contenidos en la clase sin divagar, objetivos por semestre, unidad y clase.
- Conocer y manejar el plan de estudios y su programa operativo.
- Tiene que hacer una entrega del programa al inicio del semestre.
- Correspondencia de contenidos y temas.
- Establecer el tiempo suficiente para cada actividad.
- Que la biografía sea actualizada e indicada.
- Planear cada una de sus clases, estar capacitado para impartir tal disciplina, socializar y respetar los criterios y porcentajes de evaluación.
- Tiene que motivar y conducir al grupo al logro de objetivos y al logro de un alto rendimiento académico, para lo cual debe tener entusiasmo en sus clases, ser activo y participativo, mostrar interés en el tema explicado, utilizar palabras de aprobación y reconocimiento a las ideas dirigidas de los alumnos, además de valorarlas.
- Debe integrar el aprendizaje, es decir, los temas deben tener relación multidisciplinario.

- Debe evaluar los aprendizajes acorde con los objetivos, contenidos y experiencias del curso y propiciar la retroalimentación.
- Es necesario que tenga habilidad para la dirección de la dinámica de grupos, es decir, presentar el objetivo a alcanzar en cada clase, realizar estrategias o dinámicas que se especifiquen en el programa.

Tercera área de actitudes y valores

- El profesor debe estar respaldado por valores individuales y profesionales que sustenten su labor tales como el respeto, la responsabilidad, la congruencia, la honestidad y la veracidad.
- El docente debe concebir al alumno como un ser lleno de valores.
- Debe estar en una búsqueda permanente de la verdad, en los ámbitos científico, técnico, social y moral, por lo que debe tener el gusto por la investigación y la formación integral.
- Debe promover el pensamiento crítico en los alumnos.

Además de identificar algunas de las habilidades didácticas, definidas como la capacidad de integrar el hecho educativo con aspectos internos y externos del proceso enseñanza-aprendizaje y poder lograr en el alumno un aprendizaje significativo, tomaron como base en varios clásicos de la pedagogía como Díaz, Nérci y Zarzar.

- Habilidad para planeación. Tener metas claras y concretas, que en realidad sean alcanzables, tendrá que haber objetivos por semestre, unidad y clase, además de ser cumplidos, no divagar en los contenidos, entregar un programa de trabajo al inicio del semestre, tener correspondencia entre los temas y contenidos de la materia, establecer tiempos para el desarrollo de los contenidos, la bibliografía ha de ser la indicada y actualizada, preparar previamente sus clases, tener capacidad para la disciplina que está siendo enseñada y socializar y respetar los porcentajes de la evaluación.
- Habilidad para motivar. Mostrar dinamismo y entusiasmo, estar activo y participativo en las clases, mostrar interés sobre el tema que se explica, utilizar palabras o frases de aprobación dirigidas a los alumnos cuando aporten una idea, y permitan el reconocimiento de las opiniones.
- Habilidad para la dirección de la dinámica de grupos. Dar a conocer el objetivo que se pretende alcanzar en cada sesión, amplio dominio de la información de la asignatura, congruencia de temas durante la clase, mostrar seguridad en la explicación de los temas, verificar al final de la clase que se haya cumplido el objetivo propuesto, manejar el orden y control del grupo, pero con sensibilidad para potencializar sus capacidades, superar sus limitaciones y realizar estrategias y dinámicas especificadas en el programa.

- Habilidad en la integración del aprendizaje. Relacionar contenidos previos y nuevos, organizar de manera lógica los contenidos, plantear preguntas individuales y grupales, propiciar la reflexión y promover el pensamiento crítico.
- Habilidad para la comunicación. Lenguaje claro, correcto y preciso, utilizar voz con tono, volumen y velocidad adecuados, dirigir la mirada al grupo y comunicarse con atención, tener apertura a comentarios que se realicen y mostrar seguridad en las explicaciones.
- Habilidad en el uso de recursos didácticos materiales. Utilizar material didáctico básico, como el pintarrón y marcadores de colores, además de material alternativo tales como el proyector de acetatos, cañón, por mencionar algunos. Este material ha de favorecer la asimilación de los contenidos, mediante un apropiado diseño adaptado a las características del grupo y un eficiente manejo que le permita alcanzar el objetivo de la clase.
- Habilidad para la aplicación de técnicas didácticas: en cada sesión se han de implementar más de dos técnicas o dinámicas de enseñanza, propiciando la interacción, integración y desarrollo de procesos grupales, poseer destreza para conducir al grupo, establecer normas para que sean asimiladas de manera apropiada, estas técnicas han de favorecer el desarrollo de habilidades de pensamiento; el uso de distintas técnicas o

dinámicas tornaran la clase más interesante, y deberán se lograr los objetivos de clase.

- Habilidad para evaluar el aprendizaje: estas maneras de evaluar se elegirán de acuerdo a la materia, aplicando las formas establecidas desde un principio, en cada clase a manera de evaluación se realizará una retroalimentación, aplicar exámenes escritos, además de solicitar trabajos, como reportes de lectura, ensayos, por mencionar algunos, para las evaluaciones parciales. Con ello se logra que el alumno adquiera aprendizajes significativos a partir de su desempeño.

Es esencial que se conozca e producir del profesor en la institución en la que se pretende elaborar la investigación ya que de esta manera se comprenderá en qué medida se aplica la evaluación docente, además de rescatar algunas de las consecuencias que pudieran surgir en cada una de las áreas antes señaladas.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el actual capítulo se pretende especificar el enfoque de investigación, diseño, extensión, alcance, técnicas e instrumentos de recolección de datos que se emplearon en el presente estudio, además de mencionar las características de la población y la muestra seleccionada, y los resultados logrados.

3.1. Descripción metodológica

La metodología empleada cuenta con diversas características que enseguida se detallarán.

3.1.1. Enfoque mixto

El enfoque es una aproximación al conocimiento, es decir, un paradigma en el cual se emplean procesos cuidadosos, sistemáticos y empíricos que buscan generar conocimientos (Hernández y cols.; 2006).

Existen varios tipos de enfoques que son: cuantitativo, cualitativo o la combinación de ambos, llamado mixto. En esta investigación es recomendable utilizar el último enfoque, debido a que éste constituye una visión que se encarga de vincular y analizar los resultados obtenidos de una manera cuantitativa y cualitativa,

mediante esto, se responderá a un planteamiento del problema ya elaborado anteriormente.

Es también llamado metodología sistémica interpretativa (Van y Cole, citados por Hernández y cols.; 2006), en la cual se efectúa una triangulación de métodos, además de mezclar la lógica inductiva y deductiva.

Utilizar este enfoque conlleva varias ventajas, entre las que destacan de acuerdo con varios autores, tales como Tood, Nerlich y McKeown (citados por Hernández y cols.; 2006):

- a) Se tiene una perspectiva más precisa del fenómeno, porque se exploran distintos niveles del problema de estudio y por lo tanto, se obtienen más representaciones.
- b) Se podrá estudiar y teorizar los problemas de investigación con la profundidad suficiente, ya que existen distintas fuentes y tipos de datos explorados y explotados, contextos ambientales, análisis y métodos.
- c) Apoya con mayor solidez las inferencias científicas, en comparación con las orientaciones metodológicas empleadas aisladamente, es decir, toma en cuenta otros puntos de vista que le den mayor validez.

“El enfoque mixto es igual a mayor amplitud, profundidad, diversidad, riqueza interpretativa y sentido del entendimiento” (Hernández y cols.; 2006: 756).

Sin embargo cabe destacar que a pesar de que la investigación posee información tanto cualitativa como cuantitativa, los datos adquiridos de la aplicación de las distintas técnicas e instrumentos elaborados, permiten un panorama más descriptivo, es decir se encuentra más inclinado hacia un sentido cualitativo.

3.1.2. Diseño no experimental

Durante esta investigación se aplicó el diseño no experimental, que se caracteriza, de acuerdo con Hernández y cols. (2006), por no manipular las variables, por el contrario, deja que los fenómenos actúen en su propia naturaleza y contexto natural, para posteriormente analizarlos.

Igualmente, los autores mencionados señalan que no se hace variar de forma intencional las variables para ver su reacción en otras, por lo tanto, no hay condiciones o estímulos que se suministren a los participantes. Esto también quiere decir que no se construye una situación, más bien se observan las que por naturaleza se efectúan, de hecho esta población ya había sido seleccionada anteriormente por la institución.

“La investigación no experimental es sistémica y empírica, en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido” (Hernández y

cols.; 2006: 207). Por lo tanto, es la indicada para aplicarse en variables o situaciones difíciles de provocar.

“Con el método no experimental, las relaciones se estudian haciendo observaciones o medidas de las variables de interés; es decir, la conducta se observa tal y como ocurre de forma natural” (Cozby; 2005: 77).

Dentro de este tipo de diseño se pueden efectuar estudios cuantitativos o instrumentos que permitirán analizar los resultados, ya que “la investigación no experimental es un parteaguas de un gran número de estudios cuantitativos como las encuestas de opinión (surveys)” (Hernández y cols.; 2006: 206), cuyas características más adelante serán analizadas. El investigador entonces podrá crear definiciones operacionales para medir cada una de las variables (Cozby; 2005).

3.1.3. Extensión

El tipo de extensión que a esta investigación conviene, por las características destacadas, es el llamado transeccional o trasversal. Fue seleccionado esencialmente por estas dos características, mencionadas por Hernández y cols. (2006):

- a) Se trata de analizar el nivel o la modalidad de un momento dado.

- b) Evalúa ya sea una situación, un fenómeno, una comunidad entre otros que se den en un momento o un tiempo único.

Su propósito esencial, es de acuerdo con Hernández y cols. (2006), describir y analizar variables, además de su incidencia e interrelación en un momento dado.

1.1.4 Alcance descriptivo

Mencionan Hernández y cols. (2006), que este alcance está dirigido a describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos. Es decir, pretende detallar sus características, especificando propiedades y mencionando perfiles de los fenómenos sometidos a un análisis, y cómo se manifiestan. De esta manera se podrán obtener predicciones, que algunas veces pueden ser incipientes.

Es decir, el alcance descriptivo “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández y cols.; 2006: 103).

3.1.5. Técnicas e instrumentos

Debido a que esta investigación es de enfoque mixto, se emplearon las técnicas de la entrevista y encuesta. Para la primera se elaboraron de dos guiones semiestructurados de entrevista, uno para profesores (anexo1) y otro para alumnos

(anexo 2). La encuesta, por su parte se aplicó a alumnos mediante una escala estimativa tipo Likert (anexo 3).

3.1.5.1. Entrevista

“Una entrevista es una conversación que tiene una estructura y un propósito” (Álvarez; 2003: 109).

Por medio de la entrevista, de acuerdo con Van Dalen (1994), se puede obtener información aún más completa y profunda, ya que por medio de sentidos como el visual y el auditivo los datos suelen ser más personales, debido a que se conocen los sentimientos, actitudes y creencias de los sujetos de investigación. Pueden también ayudar a obtener información de personas relacionadas con el mismo tema de estudio.

Durante la investigación, de acuerdo con Álvarez (2003), se pueden realizar entrevistas semiestructuradas, que permiten tener una secuencia en los temas que se han de tocar y además de algunas preguntas sugeridas. Es por eso que mediante una guía de entrevista, se indican temas y su secuencia.

En el caso de la entrevista se diseñaron como instrumentos, dos guiones de entrevista semiestructurados, que se diseñaron durante el mes de octubre del 2010, los cuales fueron aplicados a cuatro profesores (anexo 1) que impartían clase a la población seleccionada, en este caso el grupo de 5° B de la Escuela de Psicología

de la Universidad Don Vasco, de igual manera, fue elaborado un guión de entrevista semiestructurado para seis de los alumnos del grupo de 5° B (anexo 2).

Los instrumentos se aplicaron con un propósito particular. En el caso del guión de entrevista semiestructurado diseñado para docentes, se pretendió conocer de manera detallada sobre qué tan significativos llegan a ser los resultados de la evaluación docente, y qué consecuencias son percibidas por los profesores en su quehacer educativo. Con respecto al guion de entrevista semiestructurado, aplicado a alumnos, se empleó con el propósito de conocer de manera objetiva su punto de vista con respecto a los cambios que presenta el profesor en su quehacer educativo, después de haberle entregado los resultados de la evaluación docente.

3.1.5.2. Encuesta

La encuesta es la aplicación masiva de un cuestionario. De acuerdo con Van Dalen (1994), contiene preguntas cuidadosamente elaboradas, elegidas y ordenadas y las respuestas son exactas.

Cozby (2005) menciona algunas ventajas que trae la aplicación de cuestionarios, como el bajo costo, a diferencia de las entrevistas, y el anonimato.

Al ser aplicado este instrumento a un número específico de estudiantes, se emplearon preguntas cerradas, las que, como Hernández y cols. (2006) mencionan, se caracterizan por contener categorías previamente delimitadas por opciones que

den todas las posibles respuestas. Además de las ventajas tales como la facilidad para codificar, el esfuerzo es menor para los encuestados y el tiempo es mínimo.

En la técnica de encuesta, se elaboró una escala estimativa tipo Likert, aplicada en diciembre de 2010, que consistió en el instrumento ya diseñado para la evaluación docente, pero con diferentes valores y objetivos (anexo 3). Fue llenada por veinticuatro alumnos del grupo de 5° B, de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, con el objetivo de analizar la actividad del profesor después de haber sido aplicado el instrumento de evaluación docente a los alumnos.

Tal tipo de instrumento es también denominada escala de puntuación o calificación, en él, "...conseguimos registrar no sólo la presencia o ausencia del rasgo, sino también el grado o intensidad con el que el observador percibe la presencia de dicho rasgo" (Buendía; 1998: 182). Al igual es mencionado por Bisquerra (1989), como aquella que permite recoger la apreciación del observador sobre un comportamiento que se da.

Para diseñar una escala estimativa hay que tener en cuenta varios aspectos mencionados por Buendía (1998):

- Especificar con claridad aquellos objetivos que se quieren verificar.
- Seleccionar los rasgos más sobresalientes de la conducta a evaluar y que éstos sean independientes unos de otros.

- Establecer unidades de observación que sean claramente observables y verificables.
- Esta serie de unidades estarán en función del objetivo de la escala.
- En este tipo de evaluación ha de intervenir más de una persona para evitar la subjetividad y conseguir una valoración más precisa.

Es necesario mencionar que el tipo de escala estimativa que se pretendió utilizar fue numérica, es decir, por medio de un número se representará en qué intensidad o grado es percibida la conducta evaluada por el alumno.

3.2. Población y muestra

La muestra se genera a partir de una población que es de interés para el investigador, de acuerdo con Cozby (2005). Es decir, se necesita establecer detalladamente las características de contenido, de lugar y tiempo en el que se ubica la población para delimitar los parámetros de la muestra.

La muestra se refiere a delimitar qué población será investigada y analizada. Se tiene como definición que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Selltiz, citado por Hernández y cols.; 2006: 238).

La muestra sería entonces un subgrupo que se ha conformado en una población determinada, puede ser representativa o al azar, se procura que para toda investigación ser un reflejo fiel del conjunto de la población (Cozby; 2005).

Por lo tanto, según lo mencionado por Van Dalen (1994), el muestreo ayudará al investigador a seleccionar unidades representativas, a partir de las cuales se podrán obtener datos apropiados.

Según el autor citado, el muestreo da la ventaja de no tomar una muestra casual de datos, sino más bien de seleccionar sistemáticamente cada unidad de acuerdo con un criterio específico y las condiciones controladas.

Esta investigación tomará una muestra no probabilística, ya que se trata de características relacionadas con la investigación, no de las que puedan poseer toda la población, es decir “depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación” (Hernández y Cols.; 2006: 241).

Por lo tanto, la muestra es tomada de la Universidad Don Vasco, de la Licenciatura de Psicología, que presenta entre sus características: el nivel socioeconómico medio bajo a medio alto; consta de 320 alumnos, en su gran medida mujeres, entre los 18 y 22 años, provenientes en su mayoría de lugares externos a la ciudad en la que está ubicada esta institución.

Gran parte de sus profesores son psicólogos, también cuenta con filósofos, administradores, pedagogos, licenciados en comercio internacional, entre otros, a partir de 25 años, dichos catedráticos son egresados de distintas universidades. De ellos se obtuvo una muestra de 4 de 6 profesores a juicio del investigador, para la aplicación del guión de entrevista semiestructurado (anexo 1).

Con base en la experiencia que supone la familiarización de alumnos y profesores hacia el instrumento que se aplica periódicamente sobre la evaluación docente, se eligió al quinto semestre, grupo "B", que de manera específica consta de 29 alumnos de entre 20 y 22 años de edad, que en su mayoría son mujeres.

3.3. Desarrollo de la investigación

La información requerida para efectuar esta investigación y comprender en este caso las consecuencias que trae consigo la evaluación docente en los profesores, se recopiló a partir de tres instrumentos: dos guías de entrevistas semiestructuradas una para profesores (anexo 1) y una para alumnos (anexo 2), y una escala estimativa tipo Likert, para alumnos (anexo 3).

Anteriormente fue necesario realizar una prueba piloto con la intención de poner a prueba el diseño de los instrumentos, en este caso solamente fue del instrumento de la escala estimativa tipo Likert aplicada a los alumnos (anexo 3). Dicha tarea se realizó dos semanas antes a su aplicación.

Una vez verificado lo anterior, el primer instrumento aplicado fue una guía de entrevista semiestructurada, diseñada para los docentes (anexo 1), en la cual el objetivo fue conocer qué tan significativos llegan a ser los resultados de la evaluación docente y qué consecuencias perciben los docentes en su quehacer educativo.

El periodo de aplicación fue en la semana del 4 al 8 de octubre del año 2010. Antes de la recolección de datos, se había conversado con algunos de los responsables de la Escuela de Psicología, ellos dieron su aprobación de una manera muy grata; el primer comentario se hizo a la encargada de la evaluación docente, a quien se tuvo que explicar en qué consistía tal investigación; ella accedió con facilidad a la aplicación de los instrumentos. En el momento se contemplaron las mejores opciones de cómo llevarlo a cabo, incluso la encargada realizó algunas sugerencias para que la indagación se efectuara de una mejor forma.

Una vez que se comenzó a establecer un horario formal para su aplicación, se buscaron sesiones entre las 10:40 a.m. y 12:40 p.m., es decir, en los 20 minutos que tenían libres los profesores entre una clase y otra. La entrevista se lograba aplicar en 15 minutos aproximadamente. El ambiente era muy cómodo, ya que se contaba con la ventaja de que la investigadora ya había conocido y tratado a estos profesores; la confianza y el dialogo permitieron que los educadores expresaran libremente sus ideas y en ocasiones relataran algunas experiencias profesionales.

Como contingencia, se presentó la Jornada de Psicología, que duró una semana, por lo que la entrevista de un profesor en especial se prolongó un poco.

En cuanto al segundo instrumento aplicado, consistió en una guía de entrevista semiestructurada para los alumnos (anexo 2), planteada a seis de ellos del grupo de 5° B, que fue seleccionado para esta investigación. Cabe destacar que estos alumnos fueron seleccionados tomando en cuenta el promedio del primer parcial de una materia al azar, para poder obtener esta información se le pidió a la encargada de evaluación docente de la carrera de psicología que si podría proporcionar las listas del primer parcial de este grupo, una vez que se tuvo el acceso, se revisaron detenidamente y se eligieron a los alumnos que contaban con calificaciones altas, medias y bajas, dos de cada categoría.

Enseguida se realizó el cronograma de actividades para poder aplicar la guía de entrevista semiestructurada, en los momentos más adecuados, se tomó la decisión de realizar las seis entrevistas a lo largo de tres días, por lo tanto, sólo se interrumpiría a cada profesor antes de que comenzara su clase, se les pediría que permitieran aplicarla guía de entrevista, además de una pequeña explicación de los motivos por lo que se pretendía recabar esta información.

Los días en los que se administró el instrumento fueron el 20, 22 y 25 de octubre de 2010, durante las clases que comenzaban a las 10:00 a.m.; el tiempo de aplicación fue de 10 minutos aproximadamente por alumno; al pedirle a los profesores su autorización para realizar esta actividad, accedían con mucha facilidad,

solamente se tuvo un contratiempo cuando uno de los profesores no pudo dejar salir a los alumnos debido a la naturaleza de las actividades que realizarían en esa sesión, por lo que se tuvo que atrasar la aplicación de las primeras entrevistas.

El ambiente de la entrevista en un inicio era de inseguridad por parte de los alumnos, porque no sabían de qué trataba exactamente y por qué razón se les había elegido a ellos, sin embargo, conforme se les explicaba la razón y fueron contestando las preguntas, se establecía una confianza que permitía saber un poco más sobre el tema. La aplicación de este instrumento en cuanto al lugar en donde se realizó, que fue en uno de los cubículos que proporciono la Escuela de Psicología, permitió que fuera de una manera más íntima.

El tercer instrumento consistía en una escala estimativa tipo Likert aplicada a los alumnos (anexo 3), de diecinueve reactivos con el propósito de captar los datos más relevantes en cuanto a los cambios manifestados en el profesor, según la percepción de los alumnos, una vez entregados los resultados de la evaluación docente a cada profesor. Se aplicó durante el 2 de diciembre de 2010, sólo se requirió de este día, debido a que la siguiente semana se presentaría la carga de trabajos y exámenes parciales y por ello sería más difícil encontrar al grupo completo.

Una vez que se tomó la decisión de aplicar dicho instrumento, aproximadamente a las 10:00 a.m., se pasó al salón, en donde estaba aplicándose un examen. El grupo había sido dividido, por lo tanto, se tuvo que entregar esta

escala estimativa tipo Likert a los alumnos que iban terminando la actividad, para no interrumpir la clase del profesor; el clima era favorable, ya que los estudiantes se prestaban a contestar con gran facilidad y el tiempo que cada uno empleaba fue aproximadamente de 10 minutos.

3.4 Análisis e interpretación de resultados

A continuación se analizarán los resultados obtenidos en la aplicación de cada uno de los instrumentos diseñados de acuerdo con los objetivos que persigue esta investigación. Dividido entonces por categorías que tratarán de rescatar aportaciones a esta investigación. Por lo tanto, se tiene que especificar que al pretender conocer las consecuencias de la evaluación docente.

Por lo tanto las categorías a analizar son cinco, comenzando con la importancia del proceso de evaluación docente, en la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, según la perspectiva de los profesores del 5º semestre, grupo B. La segunda se refiere la actitud de los profesores, posterior a la aplicación del instrumento de evaluación docente, según la perspectiva de los alumnos del 5º semestre, grupo B. La tercera categoría se concentrará en algunos cambios más sobresalientes que se manifestaron, de acuerdo con los alumnos, en las diferentes áreas evaluadas. La cuarta categoría es sobre las cualidades de las consecuencias, que suele generar la evaluación docente en los profesores del grupo de 5º B de la Escuela de Psicología. La última categoría es sobre los resultados que suele obtener el profesor, con las medidas que aplica en su práctica educativa una vez que se ha efectuado la evaluación docente.

3.4.1. La importancia del proceso de evaluación en la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, según la perspectiva de los profesores del 5º semestre, grupo B

La categoría establecida consiste en conocer cuál es la importancia de la evaluación docente en la población analizada durante esta investigación. Por lo tanto, se determinó que de los tres instrumentos aplicados se rescataría lo que aportará más información sobre dicho tema.

En la aplicación del guión de entrevista semiestructurado a los profesores (anexo 1), se pretendía captar el impacto de la evaluación docente en el profesor, en tanto es recomendable que se defina este proceso desde su propia perspectiva.

Esta tarea ayudaría a poder actuar de manera correcta y de acuerdo con las necesidades que estuviera arrojando el instrumento, es por eso que la evaluación docente ayuda a detectar carencias o falta de preparación, para que en su caso, se lleven a cabo una serie de talleres o cursos de formación del profesorado en la Universidad Don Vasco.

“Actualmente la evaluación docente a partir de los puntajes de opinión de los estudiantes es la estrategia de evaluación más utilizada en el ámbito universitario: se utiliza con fines administrativos y para mejorar la actividad docente” (Rueda; 2002:63).

Es necesario entonces conocer cuál es la importancia que percibe el profesor sobre la evaluación docente, por esta razón se aplicó una guía de entrevista semiestructurada (anexo 1) a algunos de los profesores que ya antes fueron descritos. Consistió en doce indicadores, que proporcionen algunas de las opiniones y experiencias personales sobre este tema.

Es necesario recordar que “la evaluación es una importante ayuda para identificar y remediar las dificultades” (Rivera; 1991: 55).

En primer lugar, se requiere que el profesor conozca cómo está conformado el instrumento de evaluación docente que le da a conocer o cuál es su propósito. Al estar familiarizado con dicho instrumento, era necesario cuestionar sobre el objetivo de la evaluación docente que ellos perciben; se puede interpretar de acuerdo con lo que los profesores mencionaron, que se realiza con la intención de mejorar como personas y en su práctica educativa, o bien, era a fin de que el profesor realizara una autoevaluación, así detectarían los aspectos positivos y negativos y tendrían la posibilidad de perfeccionarlos.

Más específicamente los profesores perciben a la evaluación docente como un motivo de reflexión, “en el sentido me han permitido hacer una revisión personal de actitudes y hacer cambios en beneficio de los alumnos...” (Entrevista del profesor 1)

O bien se referían a ella como un medio por el cual podrían mejorar la clase y que exista un adecuado aprovechamiento, por lo tanto los alumnos se verían beneficiados. Además de destacar los aspectos positivos y negativos.

Es decir están dispuestos a mejorar su práctica educativa, el objetivo de la evaluación docente sin duda alguna es dar a conocer al profesor de qué manera están siendo captadas las habilidades que debe poseer.

Ya se había determinado que la eficacia se refiere, en este caso, al perfeccionamiento de las técnicas, métodos, habilidades, conductas, entre otros aspectos señalados en el instrumento de evaluación docente. Si el profesor en realidad se preocupa por modificar su práctica en beneficio de los alumnos, entonces el objetivo de la evaluación docente se estará cumpliendo.

Ahora es esencial destacar que los cuestionarios tienen un propósito, como etapa de la evaluación docente, ya que no se debe confundir el llenado del instrumento como el proceso completo, sino como una etapa, en la que los alumnos son las principales fuentes de información. En varios países se requiere de tal instrumento como un método de retroalimentación de los profesores, para poder tomar decisiones sobre promoción de los docentes y arrojar información para que los alumnos puedan seleccionar cursos e instructores (Loredo; 2000).

Los profesores son quienes pueden sugerir cambios al instrumento que se ha aplicado en esta carrera, por lo tanto, se les preguntó cuáles serían algunas opciones

para mejorar este proceso y que fuera aún más efectivo. Al respecto, mencionaron las siguientes.

El profesor número 1 destacó, “la retroalimentación de los videos”, ya que en varias ocasiones no son entregadas las observaciones que se realizan como parte de la segunda etapa de la evaluación docente.

Se ha de hacer hincapié de que durante el proceso de la evaluación docente, se manifiesta como primera etapa el llenado del instrumento de evaluación docente, una vez que se le son entregados los resultados del llenado del instrumento a los profesores, se les realizan una serie de videograbaciones, que posteriormente son analizadas, ya sea en conjunto con otros profesores y con el encargado de evaluación docente, o bien, sólo con éste último. El profesor destaca que dicha tarea es importante, ya que permite concientizar y proporcionarle algunas sugerencias para realizar modificaciones en su práctica educativa, además de mencionar también que este tipo de técnicas suele cambiar la actitud tanto del profesor como del alumno.

Este mismo punto de vista lo compartió el profesor 3, ya que destaca “la retroalimentación entre profesores de la misma área”.

Por su parte el profesor 2 manifestó que “los profesores tienen que estar conscientes del para qué es. Además en ocasiones la videograbación suele modificar la conducta del ambos factores profesores y alumnos”, aunque esto se contrapone

entonces al punto de vista del primer sujeto. De igual forma el profesor 4 menciona que la videograbación puede ser un tanto subjetiva.

Por lo tanto, suele suceder en esta muestra que la importancia de la evaluación docente puede ser elevada, sin embargo, el llenado del instrumento, que es la etapa del proceso de evaluación docente que interesa en esta investigación, tiene mayor grado de objetividad que otra etapa de la misma evaluación, tal como lo es la videograbación.

3.4.2. La actitud de los profesores posterior a la aplicación del instrumento de evaluación docente, según la perspectiva de los profesores del 5° semestre, grupo B

En primer lugar se tienen que rescatar algunas referencias teóricas sobre el tema que a continuación será analizado.

“Actualmente la evaluación docente a partir de los puntajes de opinión de los estudiantes es la estrategia de evaluación más utilizada en el ámbito universitario: se utiliza con fines administrativos y para mejorar la actividad docente” (Rueda; 2002: 63).

Es necesario reconocer por ende, que evaluación en la gran mayoría de los casos, si está bien planificada y conducida, podrá dar como resultado una transformación efectiva y elevar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, esto

es lo que sugiere propiamente la evaluación docente, que se adquiriera un aprendizaje por parte de los profesores, al tomar este concepto como un cambio de actitud hacia alguna situación determinada.

Éstos son los datos que se pudieron obtener con la aplicación del instrumento diseñado, en este caso, el guión de entrevista semiestructurado (anexo 1), se puede rescatar que los resultados fueron acertados y lo suficientemente descriptivos para comprender de qué manera afecta al alumno el que se le realice una evaluación docente al profesor.

Una vez que son entregados los resultados a los profesores, se espera que se produzca un impacto positivo, para que logren perfeccionar sus técnicas, y que realmente sea constructivo, a lo que los docentes afirmaron que las principales razones son porque les permitía realizar una revisión personal y principalmente porque les era posible corregir su práctica.

“Sí, en el sentido me han permitido hacer una revisión personal de actitudes y hacer cambios en beneficio de los alumnos, verificar que cosa sí ha servido o no. Conocerme a mí mismo(a)” (entrevista profesor 1).

A su vez el profesor 2, menciona que “los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento han sido constructivos, ya que conlleva a que cambie mi clase” al igual que los profesores 3 y 4 mencionan que pueden generarle algunas

sugerencias, dado que les permiten tomar medidas adecuadas y así modificar su práctica educativa.

El hecho de que los resultados que arroja la aplicación del instrumento de evaluación docente sean en realidad un reflejo confiable de la práctica del profesor, los docentes determinaron que no, justificándolo de esta manera:

“Son sólo un punto de vista hacia su desempeño, los profesores son quienes tienen que detectar si estos resultados son reales, analizando con detenimiento lo que realizan en las clases o bien se ve influenciada por razones afectivas”.

El primer profesor destaca la subjetividad del proceso del llenado del instrumento de la evaluación docente, ya que “tienes que saber tu si son o no ciertas, hay que hacer una autoevaluación, tal vez refleja algo y los alumnos lo perciben de manera distinta”. El resto de los profesores comparten esta idea: “puede ser un tanto subjetiva, si les caes bien por ejemplo” (Entrevista del profesor 2).

El fin que tiene la evaluación docente es mejorar la práctica educativa del profesor, por lo tanto, se les cuestionó si en realidad las consecuencias se manifestaban de esta manera, a lo cual la mayoría contestó que sí, que las consecuencias generadas después de entregar estos resultados eran positivas y que lograban que el profesor perfeccionara sus técnicas.

“Las consecuencias suelen ser positivas, ya que modifíco mi práctica lo mejor posible para que los alumnos puedan mejorar” (Entrevista del profesor 2).

“Las consecuencias son positivas, porque reconoces en dónde estás mal y modificas a tiempo” (Entrevista del profesor 3).

En ocasiones suele influir la evaluación docente en la relación de profesor-alumno, esto quiere decir que suele haber modificaciones en las actitudes de los profesores y puede provocar un cambio desfavorable.

Sin embargo los alumnos manifestaron que en la mayoría de los casos no es modificada la relación de profesor- alumno, esto se ve reflejado en uno de los comentarios realizados:

“En comparación de otros semestres nos habían impartido clases profesores que si tomaban represalias, sin embargo esto no ocurre desde hace un tiempo, al contrario la relación se vuelve más fuerte y con más confianza” (entrevista de alumnos 1).

Así es que la actitud de los profesores suele ser favorable, ya que los alumnos mencionaron que los profesores evaluados, tratan de remediar más bien las actitudes que antes no favorecieron el clima, de hecho es una de las habilidades que tiene que poseer, el que el alumno logre la confianza para poder expresar sus ideas libremente con el debido respeto.

3.4.3. Algunos de los cambios más sobresalientes que se manifestaron de acuerdo con los alumnos de 5° B, en las diferentes áreas evaluadas.

Es necesario mencionar que los alumnos son la principal fuente de información de este instrumento de evaluación docente, que es al que está precisamente enfocada esta investigación. Algunos autores manifiestan que los cambios que se presenten en las prácticas de los profesores, serán captados principalmente por los alumnos, al ser ellos receptores de las habilidades que poseen.

No se descarta que la información recabada por la opinión de los alumnos, pueda ser subjetiva e influida por diversos factores como la empatía, las calificaciones obtenidas en el curso, por mencionar algunos que nombra Loredo (2000), sin embargo, pueden ser comprobados los resultados de un profesor, una vez que ha sido evaluado varias ocasiones en un mismo curso y los resultados coinciden.

Empero, los alumnos serán una excelente fuente de información, porque son ellos quienes pasan el mayor tiempo con el profesor; de este modo, se puede observar respecto al quehacer de éste, si sus intenciones son positivas o negativas, si existe una planeación, si cuenta con las habilidades deseadas, y si existe coherencia y justicia en su evaluación.

Por eso, en el instrumento de evaluación docente, como en cualquier evaluación educativa, se establecen los elementos más relevantes para que se estén aplicando de manera correcta, como esenciales para una conveniente práctica educativa.

Para que puedan generarse cambios en los profesores evaluados, se requiere que estén al tanto de las habilidades que la escuela pide que posean en las distintas áreas que posteriormente serán evaluadas.

A lo que los profesores mencionaron en el guión de entrevista semiestructurado (anexo 1), más bien las habilidades dentro de las áreas que les son evaluadas, tales como técnicas de aprendizaje que ellos implementan, el clima de la clase, es decir que el alumno y profesor se sientan cómodos, el lenguaje que sea claro y que puedan integrar su materia con otras para que sean más significativas; las habilidades que ellos destacaron más fueron el poseer los conocimientos sobre la materia impartida, además de emplear la utilización de diversos recursos didácticos que facilitaran el aprendizaje, la cuestión de promover los valores y la actitud que poseía el profesor al momento de la clase.

Fue necesario conocer estos datos, ya que si se quiere un cambio de la práctica del profesor, tiene que conocer cuáles aspectos serán evaluados, y algunas sugerencias ya sean con el encargado de su formación, o bien, entre compañeros de trabajo.

Se les cuestionó a los alumnos por medio del guión de entrevista semiestructurado (anexo 2), sobre los aspectos en los que se han detectado cambios, ya sean positivos o negativos, en sus profesores después de la evaluación docente, ellos dieron diversas ideas tales como que los cambios eran evidentes en las habilidades que poseen los profesores, además de la forma de explicar, ya que lograban despejar dudas que surgían, sin embargo estos cambios no suelen ser muy notorios durante el semestre, en algunos de los profesores que no logran un mejoramiento en la clase a comparación de otros.

El alumno entrevistado 3, menciona que “sí existen cambios y ellos se dan cuenta si son buenos maestros y pueden corregir su práctica”.

Solamente uno de estos los alumnos, para ser específico el número 5, manifestó que no se daban cuenta en realidad si existían cambios.

Es importante que los alumnos capten este tipo de cambios antes de que termine el semestre, y efectivamente ellos destacaron que las modificaciones se manifiestan de una manera positiva y a tiempo para poder generar en este caso un mejor aprendizaje.

Para que esta categoría quedara más clara y realista, fue necesaria la aplicación de otro instrumento, mediante el cual se detectarían los cambios más sobresalientes en cada uno de los profesores tomados en cuenta para investigación, antes de terminar el semestre en curso.

Consistió en una escala estimativa tipo Likert (anexo 3), que contenía diecinueve reactivos distribuidos en cada una de las categorías que toma en cuenta el instrumento de evaluación docente que es aplicado a los alumnos, es decir las áreas de conocimientos, de habilidades y de actitudes y valores. Debido a la cantidad de reactivos ya mencionada y a la concentración de los datos obtenidos, se tomó la decisión de analizar por área.

Por lo tanto se les preguntó a veinticuatro alumnos del grupo de 5° B de la Escuela de Psicología, por medio de una escala estimativa tipo Likert. En el instrumento se especificaba que de acuerdo con el cambio en la práctica educativa del docente, el alumno tendría que adjudicarle un valor de 2 si se había dado un notable cambio a favor, 1 si se daba un ligero cambio a favor, 0 si no se percibían cambios, -1 si había un ligero cambio en contra y -2 si presentaba un notable cambio en contra.

Posteriormente se obtuvo el promedio de cada uno de los reactivos que están incluidos en el instrumento, enseguida se optó por tener un promedio por categoría, para facilitar su interpretación.

También fue necesario calcular un porcentaje de cada una de las áreas y de los profesores que fueron tomados en cuenta para esta evaluación.

El porcentaje es comprendido como la relación que se establece entre una de las partes con respecto al todo o al total, que es multiplicado por cien (Holguín; 1984).

“El principal papel de los porcentajes es el obtener comparabilidad, pues con las cifras absolutas resulta muchas veces imposible lograrlo, en virtud de que oscurecen las relaciones. La comparabilidad es posible porque los números absolutos se reducen a una escala que es fácil de multiplicar y dividir [...], lo cual permite la determinación de su magnitud relativa” (Holguín; 1984: 58).

Los porcentajes que a continuación se obtuvieron en cada una de las categorías, fue a través del número de alumnos que llenó la escala estimativa tipo Likert (anexo3) y de acuerdo con el número de reactivos que posee cada una de las tres categorías (conocimientos, habilidades y actitudes y valores)

Es decir, de cada una de las categorías se obtuvo en promedio por medio de los datos numéricos arrojados por la escala estimativa tipo Likert (anexo 3) que cada uno de los integrantes de la población de 5° B (anexo 7), para ser específicos, veinticuatro alumnos llenaron, con respecto a si se habían generado cambios positivos o negativos en los cuatro profesores elegidos a juicio del investigador, después de que se les entregaran los resultados de evaluación docente.

La primer área analizada fue la de conocimientos (anexo 4), ésta da a conocer que de acuerdo con lo contestado por los alumnos encuestados, los docentes tienen

un promedio de 1.6, lo que quiere decir que el nivel de mejoramiento de la práctica de los profesores mejoró en un 82%, si se toma en cuenta que el máximo promedio posible es de 2. Esto es un resultado positivo, ya que corrobora algunos de los datos obtenidos de la evaluación docente que se efectúa en la Escuela de Psicología.

De esta primer área, el indicador en el que el profesor mostró un mejoramiento notable fue en la que se establece un balance apropiado entre la teoría y la práctica, con un promedio de 1.7 que se refiere a un 85% (anexo 4).

La segunda área evaluada por los alumnos fue la de habilidades (anexo 5), ésta abarca desde cómo se lleva a cabo el desarrollo de la clase hasta la fijación de objetivos, la aplicación de estrategias, entre otras tareas que pueden ser observadas en dicho instrumento (anexo 3). Se obtuvo un promedio de 1.5, lo que refleja que el nivel de mejoramiento de los docentes fue de un 76%. Al igual que el área anterior, ya se habían conocido resultados acerca de los promedios de esta categoría, la cual según evaluaciones anteriores, se tendría que desarrollar más, es por eso que se efectuaban talleres que promovieran este tipo de habilidades que requiere desarrollar el profesor.

Retomando esta segunda área referida a habilidades que debe poseer el profesor, la que obtuvo una mayor mejoraría en el tener un orden y congruencia en el desarrollo de las clases, al igual que la utilización de técnicas que propician un conveniente aprendizaje, con un promedio de 1.7, esto en un 85%.

La tercer área es la que se refiere a actitudes y valores requeridos en el profesor (anexo 6), que favorezcan la práctica educativa, en ésta se alcanzó un promedio de 1.7, esto es un 86% en el mejoramiento del profesor, lo que se traduce en que es el área en la que los profesores suelen modificar su conducta a favor de proporcionar un clima agradable de trabajo para la adquisición de un aprendizaje más significativo de sus alumnos.

En esta última área, los indicadores en los que hubo una mayor mejora, fue en la responsabilidad que tiene el docente al ser profesor, además de ser respetuoso, ambas con un promedio de 1.8, es decir un porcentaje del 90%.

4.4.4. Cualidades de las consecuencias que suele generar la evaluación docente en los profesores del grupo de 5° B de la Escuela de Psicología

“El docente se constituye en un organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento” (Díaz; 2002: 3).

Una de las consecuencias negativas que se pueden percibir después de la evaluación docente es la fragmentación de la relación entre los profesores y alumnos, a lo que la mayoría de los alumnos entrevistados contestó que no se manifiesta, ya que mencionaron que el profesor tendrá la madurez adecuada para apreciar la evaluación docente como una oportunidad para perfeccionar su práctica, y no dejarse llevar por los comentarios, tomar de manera positiva las sugerencias que le hacen los alumnos; además ha de considerar que tan adecuado es comentar

los resultados con los alumnos, ya que estos pueden percibirlo como un reclamo si no se comunica con la precisión necesaria a manera de retroalimentación, que busque un beneficio de ambas partes.

El alumno entrevistado número 1, menciona que anteriormente habían percibido represalias. Por otro lado, otro sujeto manifestó que “los lazos son más fuertes” (Entrevista a alumno 3).

Los distintos roles que desempeña un profesor pueden ser: “de transmisor de conocimientos, el de animador, el de supervisor o guía del proceso de aprendizaje, e incluso de investigador educativo” (Díaz; 2002: 3).

El tipo de consecuencias que los profesores detectan a partir de la evaluación docente, son positivas debido a que logran desarrollarse más como personas, les da la oportunidad de reconocer sus debilidades y buscar nuevas estrategias para que el aprendizaje sea mejor logrado por los alumnos, sin embargo, cabe la posibilidad de que ellos perciban que no es valorado su trabajo.

Dentro de las consecuencias positivas que son provocadas se encuentran: el hecho de que una vez obtenidos los resultados se implementen talleres para reforzar las áreas que como escuela hace falta mejorar y crecer más como persona, en cuestión de la clase ayuda a que los conceptos que manejen a los alumnos sean más claros, que la utilización del material y actividades sea más frecuente además

de la organización, les permite darse cuenta de circunstancias y tratar de atenderlas y a partir de estos el enriquecimiento de la sesión es mayor.

“Algunas de las consecuencias positivas son: crecer más como personas, como docente y mejor organización. Algunas de las consecuencias negativas son: que suelen ser momentáneas, se presenta una confrontación a la crítica, es en ocasiones doloroso, te sientes como no reconocido y suele ser subjetivo” (Entrevista al profesor 1).

Las consecuencias negativas que logran percibir solamente son momentáneas, es decir cuando les dan los resultados y obtiene alguna muy baja, ya que tiene que confrontar la crítica que realizan sus alumnos, en ocasiones sienten como que no les es reconocido su trabajo y esto afecta en su actitud. La tendencia hacia la subjetividad es otro factor negativo, ya que como se había señalado, no da a conocer la realidad tal y como se presenta.

Cualquiera de este tipo de consecuencias recaen sobre ambos actores profesores y alumnos, en éstos últimos con más frecuencia; en el caso del profesor, sucede al buscar la manera de perfeccionar su práctica mediante alternativas para lograr un adecuado aprendizaje en sus educandos.

“Las consecuencias recaen en primer lugar en el profesor, depende de la actitud que él tome, y cómo cambie su práctica, será como recaerá sobre los alumnos” (Entrevista a profesor 3).

Se les preguntó sobre en qué porcentaje las consecuencias eran positivas o negativas, la mayoría afirmó que eran con más frecuencia positivas y el porcentaje promedio fue del 68%.

Respecto al promedio o media aritmética, “es la medida de tendencia central más utilizada y puede definirse como el promedio aritmético de una distribución” (Hernández y Cols.; 2006: 427).

Las opiniones de los alumnos sobre las consecuencias de la evaluación docente, fueron necesarias para recabar y comparar el tipo de respuesta; verificando la coherencia de ambas partes, son las siguientes.

Las consecuencias positivas que los alumnos del 5° B, destacan de la evaluación docente para sus profesores son, que les permite tener una organización en clase, el hecho de que se les sea reconocido su trabajo, pero al mismo tiempo se les hace saber qué tan preparados están y cuáles son sus debilidades, con la intención de que sean modificadas y ellos se capaciten aún más y así satisfagan su práctica, además de proporcionarles información para que puedan hacer uso de recursos materiales, dinámicas y métodos sugeridos por los alumnos y permitir que exista más comunicación entre los mismos docentes, para tener como resultado un mejoramiento en la clase.

En cuanto a las consecuencias negativas se encuentran que a pesar de que se dan cuenta de que sus métodos no funcionan, en ocasiones no aplican lo que se

les ha sugerido ya que no reconocen que están equivocados, o bien, los cambios son muy repentinos y los alumnos no se adaptan con facilidad, además de que pueden generarse algunas actitudes fingidas, este tipo de información puede ser que los desmotive y en la mayoría de las ocasiones que no sepan cómo cambiar su práctica.

Ahora este proceso de evaluación docente, también provoca consecuencias positivas para el alumno tales como las que mencionaron, el que la clase se perciba de una mejor manera debido al cambio de estrategias sugerido por ellos, ya que le comunican al profesor los que hace falta, así propician que exista más confianza, lo cual a su vez genera en el alumno sentirse parte del proceso, además de fomentar mejores explicaciones y en consecuencia beneficios en su aprendizaje.

Las consecuencias negativas para los alumnos que trae consigo el hecho de que se aplique el instrumento de evaluación docente es que ellos no perciben de una manera notoria los cambios que realizan los profesores, o bien que los métodos no sean aplicados de manera correcta. De los seis alumnos a los que se entrevistó, mencionaron algunas de éstas ya que el resto no encontró ninguna consecuencia negativa, además de destacar que los comentarios que les realizan a sus profesores en la mayoría de los casos no son tomados en cuenta.

3.4.5. Resultados qué suele obtener el profesor con las medidas que aplica en su práctica educativa una vez que se ha efectuado la evaluación docente

Cuando los docentes reciben los resultados de la evaluación docente, en la mayoría de los casos de acuerdo con esta investigación, buscan medidas para perfeccionar su práctica educativa y que se vean beneficiados los alumnos.

Sin embargo, Loredo (2000) manifiesta que la evaluación docente puede resultar un proceso eficaz, pero poco satisfactorio. Puede ser por muchos factores, tales como el diseño del instrumento, la validez y la confiabilidad de los reactivos, el uso de los resultados obtenidos, cómo se aplica y quién se encarga de ello.

Durante la aplicación de uno de los instrumentos, para especificar el guión de entrevista semiestructurado (anexo 1), elaborado para los profesores, se les cuestionó sobre el tiempo que tienen laborando en la carrera de psicología, a lo que se obtuvo un promedio, el cual indica que la mayoría desempeña su práctica por más de 5 años.

Esto es relevante, ya que se ha de suponer que al estar laborando por un mediano plazo en la universidad, conocen en qué momento aplicar medidas que le permitan generar cambios en la práctica educativa, con el fin de corregir en algunas áreas, en quienes han sido evaluados con bajo promedio.

El objetivo según Loredó (2000), es el que la evaluación docente sea reflexionada, orientar su objetivo, que los involucrados realmente participen, que el uso de los resultados sea positivo, que sea retroalimentado, y que lleve a la guía y mejora de la enseñanza, desarrollando al profesor; al mismo tiempo reforzar la calidad del currículo.

El total de preguntas realizadas en esta entrevista fueron de doce, con la intención de recabar toda la información necesaria que lograra cubrir los objetivos prácticos señalados al inicio de esta investigación, por lo tanto se logró tener acceso a este tipo de datos incluso se vio enriquecido con varias experiencias compartidas por los docentes.

Por lo tanto se recolectó a manera de guión de entrevista semiestructurado (anexo 1), en la información acerca de cómo es captada la evaluación docente y cómo repercute en la manera en que aprende el alumno.

Se les cuestionó a los profesores, acerca de que tan familiarizados estaban con el instrumento de evaluación docente que era aplicado a los alumnos, a lo que dos de los cuatro docentes respondieron que conocían el instrumento que se les aplicaba, sin embargo no estaban al tanto el nuevo instrumento que este semestre sería aplicado, aunque conocían los indicadores de competencias docentes de donde se había obtenido; el resto mencionó que estaban normalmente familiarizados ya que en los resultados que se les entregaban venían implícitas las áreas que les eran evaluadas.

“Únicamente conozco este instrumento por medio de las reuniones”
(Entrevista a profesor 1).

Por lo tanto, también han tomado medidas para modificar su práctica docente a partir de los resultados obtenidos, al menos de que trate de comentarios que son un tanto subjetivos y con son atribuidos a razones más bien personales.

Los resultados, una vez que cambian sus métodos se convierten en un ejercicio de ensayo y error, porque no es tan certero que logren un cambio positivo, sin embargo, cuando su cambio es pertinente logran resultados notables, algunos destacaron que en semestres anteriores tenían un poco más de espacio para planear actividades más interesantes con respecto a las áreas menor evaluadas.

Por lo tanto la importancia del proceso de evaluación docente en la escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, de acuerdo con la presente investigación, se manifiesta en aspectos que los profesores detectan como positivos, para mejorar como personas y sobre todo en su práctica educativa, ya que el objetivo propio de la evaluación docente es hacer ver a los profesores como son captadas las distintas áreas que deben dominar o desarrollar dentro del salón de clase, es por eso que los alumnos, al estar directamente relacionados con ellos, son la fuente de información más viable y objetiva.

Si el profesor cambia favorablemente después de la evaluación docente, la importancia de este proceso será vital, porque se revelara en la continua perfección

de su desenvolvimiento en las sesiones de clases. Mediante los instrumentos aplicados, se hace notar la importancia de la evaluación docente, ya que los profesores están atentos a los resultados y logran modificar su práctica educativa, además de que al estar conscientes del objetivo que persigue tal actividad, tan familiarizados están, que son capaces de sugerir alternativas que ayudarían a que se cerrara el ciclo y que les traería más beneficios, refiriéndose a la retroalimentación de las videograbaciones.

La actitud que aparentemente tiene los profesores del grupo de 5° B una vez que se ha aplicado el instrumento de evaluación docente, suele ser de aprendizaje, esto indica que, a partir de los aspectos negativos que les son detectados por los estudiantes, los docentes comienzan a corregir su práctica educativa, además de hacer revisiones personales acerca de si en realidad se tratan de aspectos que ellos reconocen, ya que algunos de los profesores mencionaban, que la evaluación docente no suele ser un reflejo fiel de la realidad. Además, en el instrumento de evaluación docente existe un apartado en donde los alumnos pueden hacer sugerencias constructivas a sus profesores para mejorar la clase, a lo que los docentes, si poseen una actitud positiva, tomarán como alternativas que les permitan verificar la aplicación de algunas de sus actividades, dentro del aula de clases. Por lo tanto, la actitud en la mayoría de los casos es positiva, en este sentido, se tiene que retomar que el aprendizaje es reconocido si da un cambio de actitud, y los profesores manifiestan que tratan de realizar cambios en beneficio de la formación de los alumnos, por lo tanto, se está frente una adecuada actitud.

Los cambios más sobresalientes que se manifiestan en los profesores, una vez que les son entregados los resultados del instrumento de evaluación docente, de acuerdo con los alumnos de 5° B, algunas veces son muy evidentes en la forma en como después comienzan a explicar la clase, pero también algunos de los catedráticos no logran efectuar ningún cambio. Ya se había mencionado que los profesores, al conocer las áreas que son evaluadas, presentan mayor facilidad para su comprensión y modificación que desee efectuar antes de terminar el semestre; la mayoría en este caso, conoce cuáles son y cómo han de mejorar su práctica en cada una de ellas. Para que fueran más evidentes los cambios que realizó cada uno de los profesores evaluados en esta investigación, se aplicó por medio de la técnica del cuestionario, un instrumento de escala estimativa tipo Likert, el cual se elaboró a partir del instrumento que se utiliza para la evaluación docente, pero con algunos cambios en cuanto a valores (anexo 3), en éste se obtuvieron resultados que ya se mencionaron antes en la tercera categoría analizada, en la que se pudo apreciar que los cambios más representativos suelen abarcar el área de actitudes y valores con un 86%, siguiendo con el área de conocimientos 82% y por último el área de habilidades con un 76%. Se puede notar que los cambios en las tres categorías fueron muy sobresalientes, a pesar de que los resultados de la evaluación docente, fueron retrasados un poco por problemas técnicos.

Las cualidades de las consecuencias que se suelen generar la evaluación docente, en los profesores de acuerdo con lo mencionado por los alumnos y profesores del 5° B, se generan a partir de que la fragmentación de la relación entre ellos, ambas partes mencionan que no se manifiesta, ya que los profesores

mantienen una madurez suficiente para no dejarse llevar por comentarios mal intencionados. Para los profesores, una cualidad que sobresale en las consecuencias, es que son positivas, ya que les permiten un mejor desarrollo como profesionales, ya que se ven beneficiados por medio de los talleres que les son impartidos una vez que conocen los resultados de la evaluación docente. Para los alumnos, la cualidad positiva es la que resalta aún más, ya que permite que el profesor organice su clase, se prepare aún más y por medio de la manifestación de sus debilidades, trabaje en un mejoramiento continuo. Por lo tanto, en la mayoría de los casos las consecuencias, una vez entregados los resultados de la evaluación docente, son positivas, ya que los alumnos pueden percibir un mejoramiento en cada una de las estrategias que el profesor aplica, además de aplicar algunas sugerencias que los alumnos han aportado.

En cuanto a las medidas que logran aplicar los profesores durante el semestre que les es evaluado, suelen ser resultados favorables, ya que aplican varias estrategias de aprendizaje que ayuden a los alumnos a comprender más la materia, pero no deja de ser una actividad de ensayo y error, ya que siempre existe una posibilidad de que estas medidas no logren el objetivo para lo que fueron diseñadas. En la mayoría de los casos suelen tener positivos resultados.

CONCLUSIONES

Durante este apartado se pretende analizar en qué medida fueron cumplidos los objetivos que al inicio de esta investigación se han planteado, además de las conclusiones a las que fue posible llegar una vez que se han recolectado los datos necesarios.

Principalmente, esta indagación buscó obtener información concreta y confiable sobre las consecuencias que trae para el docente la evaluación de su quehacer, esto fue a raíz de que la presente investigadora se encontraba directamente relacionada con este tipo de actitudes en los profesores al participar en la ejecución del proceso de evaluación docente de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco.

El objetivo general consistió en analizar las consecuencias en el profesor a partir de los resultados de la evaluación docente, sin embargo, para que éste se vea cumplido en su totalidad, han de cumplirse previamente los objetivos particulares. Enseguida se expondrá cada uno de éstos con el propósito de verificar en qué medida fueron cubiertos.

El primer objetivo particular consistió en definir el concepto de profesor; se cumplió completamente ya que fue en el segundo capítulo en donde se expusieron diversas definiciones que exponen varios autores, así, al final de este capítulo mencionado se pudo comprender qué elementos son necesarios en este concepto.

El segundo objetivo particular fue establecer el rol que desempeña un docente, es decir el papel que juega en la sociedad y en la misma institución en donde desempeña su práctica educativa, igualmente fue cubierto durante el segundo capítulo y más específicamente en el apartado del concepto de profesor, ya que era necesario comprender que tareas han sido atribuidas a lo largo de la historia al educador.

El tercer objetivo planteó conocer las características esenciales que posee un profesor de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco; en primer lugar se consideró que era importante señalar algunas de las características generales enunciadas por varios autores, así, después de mencionar el perfil que requiere tener un profesor en esta institución, se pudo verificar que en realidad sí se han tomado en cuenta estos aspectos teóricos.

Además, durante este segundo capítulo se enriqueció esta investigación conceptualizando también la enseñanza, con el propósito que una vez que se realizara la investigación de campo, se pudieran examinar estos elementos esenciales los profesores que forman parte de la muestra.

El cuarto objetivo es también teórico, consistió en definir el concepto de evaluación; también fue cubierto en su totalidad ya que se investigó en varias referencias bibliográficas que hablan acerca de cómo esta expresión es apropiada o que elementos son necesarios para que pueda ser válida.

El quinto objetivo, en el que se planteó definir el concepto de evaluación docente, se pudo cumplir en su totalidad; se tuvieron que analizar las perspectivas de varias instituciones en las que de acuerdo a los libros en las que se hacía alusión a ellas, se efectuaba este tipo de proceso, además de las ventajas que trae consigo el aplicarlo.

A partir del sexto objetivo, que era determinar la importancia del proceso de evaluación docente en la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, según la percepción de los profesores, se dio al estudio un sentido práctico. Este objetivo se cubrió por completo, ya que desde un inicio se planteó la cantidad de profesores que serían entrevistados en un grupo específico seleccionado, y por medio de la aplicación de entrevistas estructuradas en la que en la interpretación de datos se especifica cómo estaba conformada, se logró obtener información sobre este objetivo.

El séptimo objetivo establecía registrar la actitud del profesor posterior a la aplicación del instrumento de evaluación docente aplicado a los alumnos de quinto semestre, para lo cual se aplicó una entrevista a seis de los alumnos del grupo seleccionado, la cual tenía el propósito de registrar las actitudes que lograban captar los alumnos una vez aplicado el instrumento de evaluación docente, además, se enriqueció la mención de algunas de las ventajas que traía para ellos como alumnos el que se realizara este tipo de evaluaciones en sus profesores.

El octavo objetivo consistió en analizar los cambios que presenta el profesor en su quehacer educativo, esto se lograría por medio de la aplicación de una escala estimativa aplicada a los alumnos del quinto semestre de Psicología, el cual consistía en diecinueve reactivos que, a manera de guión de observación, registraban lo que el alumno notaba una vez entregados los resultados de la evaluación docente a cada uno de los profesores. Los resultados permitieron que la práctica del profesor quedara analizada por los receptores principales de información. Además, por medio del logro de este objetivo se pidieron corroborar los resultados que se pretendía conocer al final de la presente investigación y que están especificados en el objetivo general ya enunciado anteriormente.

La pregunta general de investigación planteada en la introducción, sobre cuáles son las consecuencias en los profesores una vez llevado a cabo el proceso de evaluación docente en la escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán, se logró responder, ya que por medio de la base teórica que se reunió al inicio de la investigación, se estructuró un soporte para los datos que posteriormente se lograron obtener por medio de entrevistas y escala estimativa aplicada a la muestra que ya antes se había mencionado. Estos datos ayudaron a comprender que las consecuencias creadas en los profesores una vez que ha efectuado la evaluación docente, suelen ser benéficas en su quehacer educativo.

Una vez que fueron analizados los resultados obtenidos a partir de esta investigación, es importante señalar que propuestas se podrían dar para que las

consecuencias positivas que tiene el profesor a partir de los resultados de evaluación docente se reforzaran aún más.

Una de las principales sugerencias que se podrían dar es que a partir de que el instrumento es considerado como confiable en su mayoría, por lo tanto se percibe como un proceso que consta de varias etapas para que cumpla su objetivo que también fue detectado inmediatamente por los sujetos entrevistados como el perfeccionamiento de la práctica educativa del docente. Una de las etapas que prosiguen es la videograbación, pero de acuerdo con los mismos sujetos de investigación, se menciona que dicha tarea suele modificar la conducta de ambos actores; es necesario realizar el guión de observación sobre la práctica del profesor, sin embargo en ocasiones, no se efectúa completa, es decir, se tiene que realizar una retroalimentación por parte de algún profesor que haya impartido o este impartiendo esta materia, así podrá darle su punto de vista y esta etapa se enriquecerá mas

Enseguida se debe realizar una entrevista con el jefe de grupo de cada uno de los semestres, pero por falta de tiempo esta etapa en la mayoría de los casos no se efectúa. Estas dos fases anteriores no se realizan por falta de tiempo al encargado de la evaluación docente. Por lo tanto, es necesario que de esta actividad se encargue una o varias personas para que den continuidad al proceso de evaluación, ya que sería de mayor impacto y tal vez se podría garantizar una atención más profunda con cada uno de los profesores.

Otra de las sugerencias es aplicar otro instrumento una vez que se hayan entregado los resultados a los profesores, esto contribuirá a que los agentes encargados se cercioren en qué medida ha habido mejoras como escuela y así se podrán diseñar con más precisión los talleres, de modo que será posible mejorar la calidad del servicio educativo que se ofrece a la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aisrasian, Peter. (1996)
La evaluación en el salón de clases.
Edit. McGraw-Hill. México.
- Alanís Huerta, Antonio. (2007)
Actuación profesional en la práctica docente.
Edit. Trillas. México.
- Bedolla Miranda, José Gabriel (2004)
La relación afectiva maestro -alumno y su influencia en el aprendizaje significativo
Tesis. Universidad Don Vasco. Uruapan, Michoacán, México.
- Bisquerra, Rafael. (1989)
Metodología de investigación educativa.
Edit. CEAC. España.
- Buendía Eissman, Leonor. (1998)
Métodos de investigación en psicopedagogía.
Edit. McGraw-Hill. Colombia.
- Carrión Carranza, Carmen. (2001)
Valores y principios para evaluar la educación.
Edit. Paidós. México.
- Chadwick, Clifton B.; Chadwick y Rivera I., Nelson. (1991)
Evaluación formativa para el docente.
Edit. Paidós. Barcelona.
- Cozby, Paul C. (2005)
Métodos de investigación del comportamiento.
Edit. McGraw-Hill. México.
- Debesse, Maurice; Mialaret, Gaston. (1980)
La función docente.
Edit. Oikos-Tau. Barcelona, España.
- Díaz Barriga, Ángel. (1993)
Tarea docente una perspectiva didáctica grupal y psicosocial.
Edit. UNAM-Nueva imagen. México.
- Díaz-Barriga-Barriga, Frida; Hernández Rojas, Gerardo. (2002)
Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista.
Edit. McGraw-Hill. México.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos.; Baptista Lucio, Pilar. (2008)
Metodología de la investigación.
Edit. McGraw-Hill. México.

Larroyo, Francisco. (1982)
Diccionario Porrúa de pedagogía y ciencias de la educación.
Edit. Porrúa. México.

López Calva, Martín. (2008)
Planeación y evaluación del proceso enseñanza- aprendizaje.
Edit. Trillas. México.

Loredo Enríquez, Javier. (2000)
Evaluación de la práctica docente en educación superior: un acercamiento desde los instrumentos de la evaluación.
Edit. Porrúa-Universidad Anáhuac. México.

Magaña Madrigal, Norma Adriana. (2000)
El proceso de evaluación docente en la Escuela de Pedagogía ciclo escolar 1999-2000.
Tesis. Universidad Don Vasco. Uruapan, Michoacán, México.

Margallón García, Fernando Alejandro (2003)
El diseño y administración del instrumento de evaluación docente en la Escuela de Arquitectura, ciclo escolar 2001-2002.
Tesis. Universidad Don Vasco. Uruapan, Michoacán, México.

Rockwell, Elsie. (1985)
Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente.
Edit. El caballito. México.

Rueda Beltrán, Mario. (2002)
Evaluación de la docencia, perspectivas actuales.
Edit. Paidós. México.

Van Dalen, Deobold. (1986)
Manual de técnica de la investigación educacional.
Edit. Paidós. México.

Vargas Solís, Ema Patricia. (2005)
Desarrollo de un sistema informático para evaluación docente en las escuelas administrativas de la Universidad Don Vasco A. C.
Tesis. Universidad Don Vasco. Uruapan, Michoacán, México.

Vázquez Ortiz, Liliana (2007)

Ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco: el caso de la escuela de arquitectura.

Tesis. Universidad Don Vasco. Uruapan, Michoacán, México.

Velázquez Matretta, Gustavo. (1985)

El liderazgo del profesor universitario: en búsqueda de la efectividad docente.

Edit. LIMUSA. México.

Zalapa Ríos, Héctor Raúl. (1992)

Nuestra historia; nuestra filosofía: el gobierno en el "Don Vasco".

UDV. Uruapan.

Otras fuentes de información

www.evaluacion.edusanluis.com.ar

Entrevista estructurada aplicada a los docentes

Objetivo: *Por medio de este instrumento se quiere lograr conocer qué tan significativos llegan a ser los resultados de la evaluación docente y qué consecuencias perciben los docentes en su quehacer educativo.*

Instrucciones: *Conteste las siguientes preguntas de acuerdo con las experiencias obtenidas por usted en la evaluación docente.*

1. ¿Cuánto tiempo tiene laborando en esta institución?
2. ¿Qué tan familiarizado está con el instrumento de evaluación docente que efectúan los alumnos?
3. ¿Cuál es el objetivo principal de la evaluación docente?
4. ¿Qué áreas son evaluadas en el instrumento?
5. ¿Los resultados obtenidos han sido constructivos para su práctica docente?
6. ¿Ha tomado medidas para modificar su práctica docente a partir de los resultados obtenidos? ¿Qué resultados ha obtenido?
7. ¿La relación maestro-alumno puede ser fragmentada? ¿En qué se refleja?
8. ¿Son estos resultados un reflejo confiable de la práctica de un docente?
9. ¿Qué tipo de consecuencias son más frecuentes, las positivas o las negativas? ¿En qué aspectos se nota?
10. ¿Podría mencionar algunas consecuencias positivas y consecuencias negativas?
11. ¿Las consecuencias recaen con más frecuencia para los alumnos o para los maestros?
12. ¿Qué sugerencias daría para que la evaluación docente fuera más efectiva?

Entrevista estructurada aplicada a alumnos

Objetivo: *mediante esta entrevista estructurada se pretende conocer de manera objetiva el punto de vista de los alumnos, con respecto a los cambios que presenta el profesor en su quehacer educativo después de haberle entregado los resultados de la evaluación docente.*

Instrucciones: *Contesta las siguientes preguntas de acuerdo con las experiencias obtenidas después de haber contestado el instrumento de evaluación docente.*

1. ¿En qué aspectos has notado cambios significativos, ya sean positivos o negativos, en tus profesores, después de la evaluación docente?
2. ¿Las consecuencias de la aplicación del instrumento suelen ser positivas o negativas? ¿Qué porcentaje asignarías a cada aspecto?
3. Menciona las consecuencias positivas que tiene para el profesor la evaluación docente.
4. Menciona las consecuencias negativas que tiene para el profesor la evaluación docente.
5. Menciona las consecuencias positivas que tiene para el alumno la evaluación docente.
6. Menciona las consecuencias negativas que tiene para el alumno la evaluación docente.
7. ¿Consideras que las consecuencias que arroja la aplicación de este instrumento son las adecuadas con respecto al fin que tiene?
8. ¿La relación entre los alumnos y profesores se modifica por consecuencia de la evaluación docente, en qué se refleja?
9. ¿Crees que los cambios provocados en los maestros se logran captar antes de terminar el semestre?

ANEXO 3

Universidad Don Vasco, A. C.

El objetivo que se desea alcanzar es analizar la actividad del docente después de haber sido aplicado el instrumento a los alumnos.

De acuerdo con la mejora en la práctica docente selecciona 2 si se ha dado un notable cambio a favor, 1 si se ha logrado un ligero cambio a favor, 0 si no ha habido cambios, -1 si ha tenido un ligero cambio en contra y -2 si ha tenido un notable cambio en contra.

1. Lic. Gisela M. Tafolla

3. Lic. Martha E. Chuela

2. Lic. Blanca H. Duarte

4. Lic. Ruth Talavera F.

CONOCIMIENTOS	1	2	3	4
• ¿Dominó los contenidos de la clase?				
• ¿Mostró seguridad?				
• ¿Se mostró informado y actualizado?				
• ¿Estableció un balance apropiado entre teoría y realidad (práctica)?				

HABILIDADES BÁSICAS	1	2	3	4
• ¿El desarrollo de la clase reflejó una planeación?				
• ¿Presentó objetivos al inicio de la sesión?				
• ¿Tuvo orden y congruencia en el desarrollo de la clase?				
• ¿Evaluó respondiendo a los objetivos de la clase?				
• ¿Utilizó técnicas de trabajo que favorecieron el aprendizaje?				
• ¿Explicó con claridad y precisión?				
• ¿Respondió de manera adecuada a las preguntas?				
• ¿Estimuló la participación del grupo?				
• ¿Propició un ambiente favorable de trabajo?				
• ¿Utilizar estrategias y cuántas?				
• ¿Utilizó material didáctico que favoreció el aprendizaje?				

ACTITUDES Y VALORES	1	2	3	4
• ¿Respetó los puntos de vista de los alumnos?				
• ¿Fue responsable en su labor como maestro?				
• ¿Fue respetuoso en su trato?				
• ¿Fomentó valores en su clase?				

Área de Conocimientos

1. ¿Dominó los contenidos de la clase?

Promedio: 1.6

2. ¿Mostró seguridad?

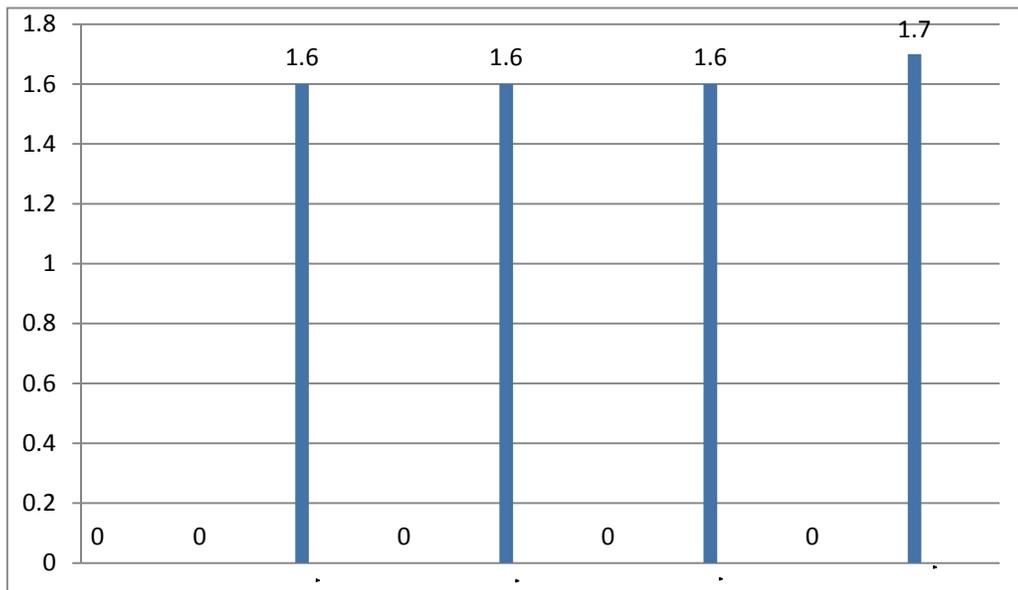
Promedio: 1.6

3. ¿Se mostró informado y actualizado?

Promedio: 1.6

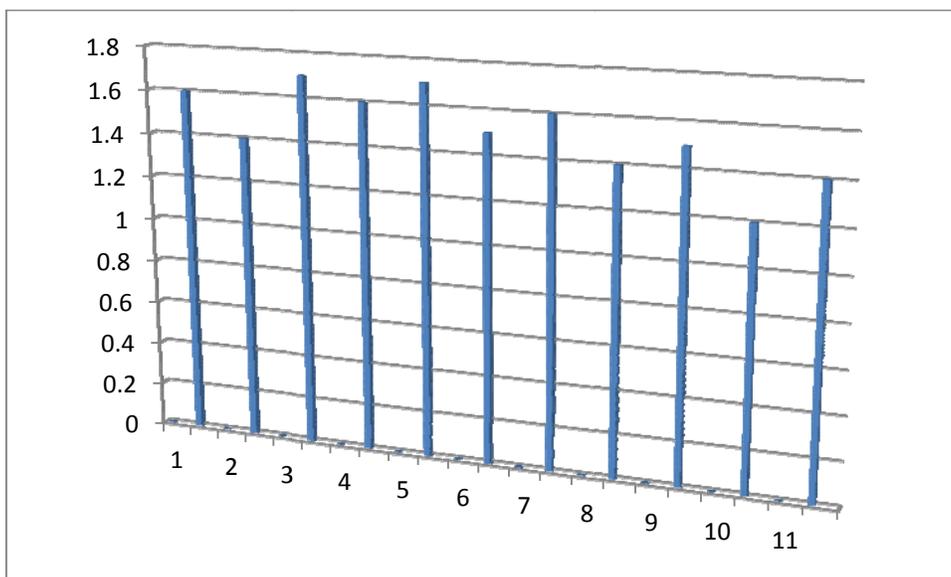
4. ¿Estableció un balance apropiado entre teoría y realidad (práctica)?

Promedio: 1.7



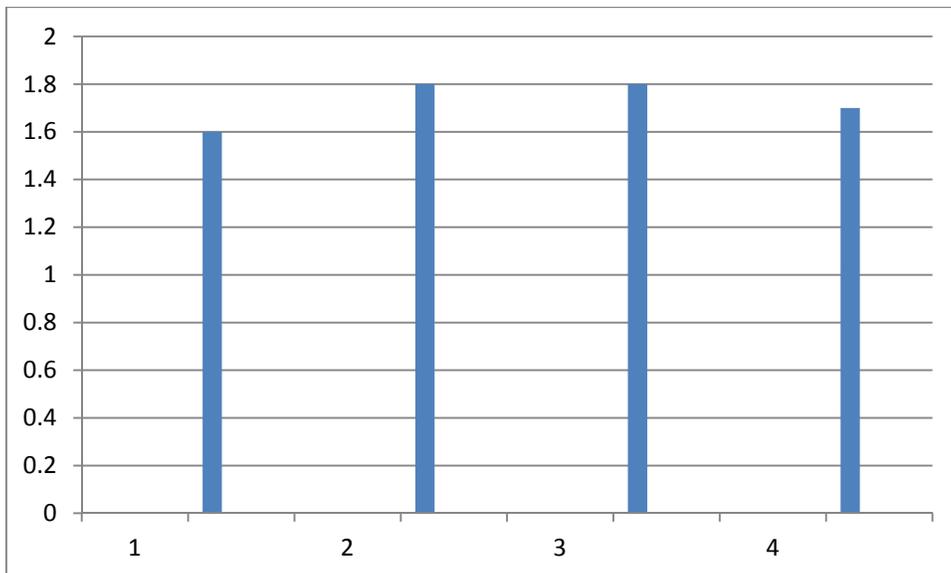
Habilidades básicas

1. ¿El desarrollo de la clase reflejó una planeación?
Promedio: 1.6
2. ¿Presentó objetivos al inicio de la sesión?
Promedio: 1.6
3. ¿Tuvo orden y congruencia en el desarrollo de la clase?
Promedio: 1.7
4. ¿Evaluó respondiendo a los objetivos de la clase?
Promedio: 1.6
5. ¿Utilizó técnicas de trabajo que favorecieron el aprendizaje?
Promedio: 1.7
6. ¿Explicó con claridad y precisión?
Promedio: 1.5
7. ¿Respondió de manera adecuada a las preguntas?
Promedio: 1.6
8. ¿Estimuló la participación del grupo?
Promedio: 1.4
9. ¿Propició un ambiente favorable de trabajo?
Promedio: 1.5
10. ¿Utilizar estrategias?
Promedio: 1.2
11. ¿Utilizó material didáctico que favoreció el aprendizaje?
Promedio: 1.4



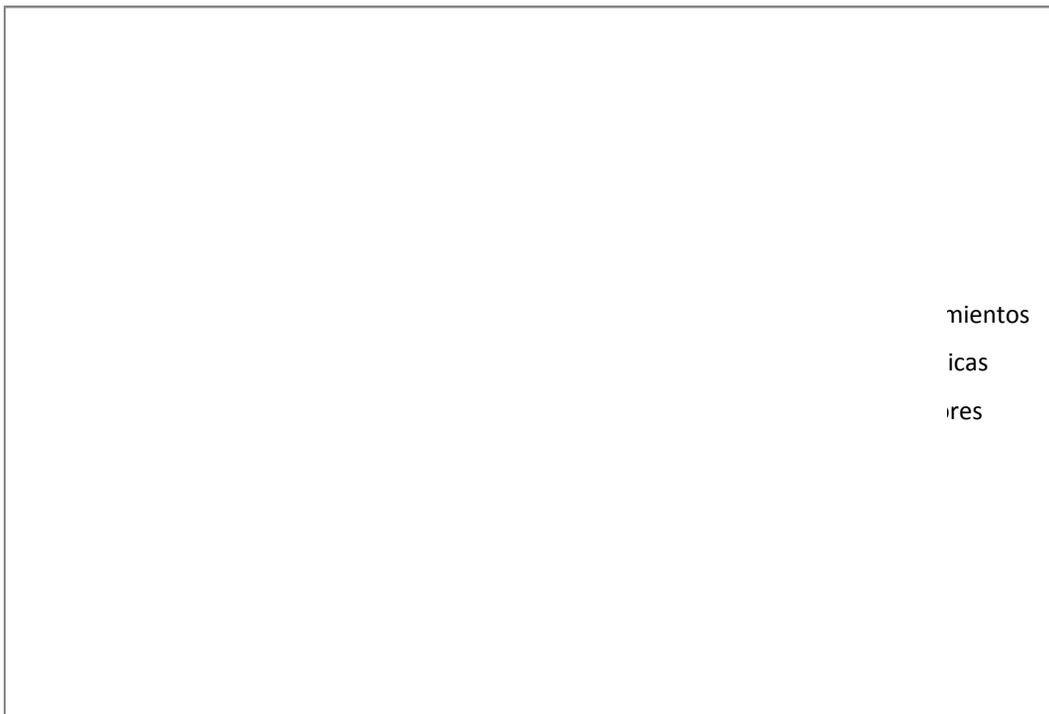
Actitudes y valores

1. ¿Respetó los puntos de vista de los alumnos?
Promedio: 1.6
2. ¿Fue responsable en su labor como maestro?
Promedio: 1.8
3. ¿Fue respetuoso en su trato?
Promedio: 1.8
4. ¿Fomentó valores en su clase?
Promedio: 1.7



Promedio general

1. Área de Conocimientos: Promedio 1.6
2. Habilidades básicas: Promedio 1.5
3. Actitudes y valores: Promedio 1.7



Conocimientos
Habilidades básicas
Actitudes y valores