



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACIÓN NO. 8727 – 43 A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

*LA EFICACIA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN PROFESORES DE
LA SECUNDARIA DON VASCO DE URUAPAN, MICHOACÁN.*

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciada en Pedagogía

Margarita Florisel Cásares Ramírez

Asesor: Lic. Carlos Alberto Mendoza Calderón

Uruapan, Michoacán, a 27 de febrero de 2013.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

Introducción.

Antecedentes.	1
Planteamiento del problema.	5
Objetivos	8
Preguntas de investigación.	9
Justificación	10
Marco de referencia.	13

Capítulo 1. La evaluación.

1.1 Concepto.	16
1.2 Características.	19
1.3 Tipos.	22
1.3.1 Evaluación educativa.	23
1.3.2 Evaluación curricular.	26
1.3.3 Evaluación de los aprendizajes.	29
1.3.4 Evaluación de las instituciones educativas.	30
1.3.5 Evaluación docente.	33
1.3.6 Comisión para el diseño del Programa de Evaluación y Formación Docente de la Universidad Don Vasco.	40
1.3.7 Perfil docente.	40
1.3.7.1 Área de conocimientos.	40

1.3.7.2 Área de habilidades.	41
1.3.7.3 Área de valores y actitudes.	41

Capítulo 2. El adulto.

2.1 Concepto del adulto.	43
2.2 Características.	47
2.3 Etapa adulta joven.	50
2.3.1 Características físicas.	53
2.3.2 Características psicológicas.	55
2.4 Etapa adulta madura.	58
2.4.1 Características físicas.	60
2.4.2 Características psicológicas.	62
2.5 El docente.	62
2.5.1 Concepto de docente.	62
2.5.2 Características del docente.	63
2.5.3 La función del docente.	65

Capítulo 3. Metodología, análisis e interpretación de los resultados.

3.1. Descripción de la metodología.	68
3.1.1 Enfoque.	68
3.1.2 Diseño.	70
3.1.3 Extensión.	71
3.1.4 Alcance.	72
3.1.5 Técnicas e instrumentos.	73

3.2 Población y muestra.	76
3.3 Desarrollo de la investigación.	77
3.4 Análisis e interpretación de resultados.	81
3.4.1 Área de conocimientos.	82
3.4.2 Área de habilidades.	83
3.4.3 Área de valores y actitudes.	84
3.4.4 Satisfacción con el programa de evaluación docente institucional.	85
3.4.5 Beneficios.	86
3.4.6 Familiaridad con la evaluación docente.	87
3.4.7 Conocimiento del perfil docente.	87
3.4.8 Sugerencias al programa de evaluación.	88
Conclusiones.	89
Anexos	
Anexo 1.	95
Anexo 2.	96
Bibliografía.	97
Otras fuentes de información	100

AGRADECIMIENTOS

Porque hoy termina una etapa de mi vida y para comenzar una nueva deseo agradecer:

A Dios: Por haberme acompañado durante mi carrera llena de bienestar, paz, amor, armonía y darme fortaleza para superar los momentos de debilidad.

A mis padres: Por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por sus ejemplos de perseverancia y demás valores que me fueron inculcados y por su apoyo incondicional, muchas gracias.

A mis hermanas: Por haberme brindado su apoyo y porque siempre han estado conmigo en las buenas y en las malas, gracias por darme tantos consejos que poco a poco me ayudaron a salir adelante.

A mis maestros: Porque en todo momento me llenaron de confianza para creer en mí misma, por sus conocimientos, su paciencia, el respeto que siempre inculcaron en mí y por cuidar que hiciera de mi preparación académica lo mejor posible.

Aquellos que siempre estuvieron a mi lado cuando más necesité de su apoyo y porque representaron unos de los motivos más importantes en mi vida para salir adelante. Muchas gracias.

INTRODUCCIÓN

La finalidad del presente trabajo es examinar la eficacia de la evaluación docente en los profesores de una escuela secundaria, para lo cual se muestran inicialmente los elementos necesarios de contextualización.

Antecedentes

En la actualidad, se han llevado a cabo diversas investigaciones basadas en el Programa de Evaluación Docente, todas ellas enfocadas a fines diferentes, no obstante, han sido diseñadas con el propósito de analizar y obtener mejores resultados en la práctica docente, ya que esto influye de manera significativa tanto en los alumnos como en el mismo profesor y por ende, en la propia institución.

En el año 2006, el director del Instituto de Ciencias Pedagógicas de Cuba, Hector Valdés, retomó algunos de los antecedentes aledaños a los años 70's sobre la formación de profesores y el Programa de Evaluación Docente en su país, debido a que existían en ese tiempo algunas deficiencias en la labor docente, para lo cual es importante mencionar que a los profesores que muestran pocos avances educativos se les asignan sanciones de diversos tipos (www.educarchile.cl).

Debido a que Cuba es el país que cuenta con un numeroso personal docente, cada educador al término de su carrera tiene derecho a obtener una plaza, pero el

cambio constante de profesores en algunas provincias fue el factor que produjo un descontrol en las instituciones tanto en las planeaciones como en las actividades docentes. Por tal motivo, fue implantado el sistema de evaluación docente con la finalidad de mejorar la calidad educativa, mediante profesores altamente capacitados, lo cual, hasta el momento ha logrado mejoras significativas en las diversas escuelas de dicho país (www.educarchile.cl).

Uno de los estudios realizados sobre la evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación en el año 2007, tuvo lugar en Chile. En dicho estudio se toma en consideración la importancia de la labor docente para obtener la calidad y eficiencia de la educación (www.liceus.com).

Desde sus inicios, el trabajo del profesor ha sido evaluado constantemente, tomando como referencia desde los aprendizajes de los alumnos hasta el reconocimiento mismo, es por ello que los maestros son catalogados como destacados, competentes, básicos o insatisfactorios y por dicho motivo les son otorgadas algunas guías por medio de las cuales, ellos pueden basarse al momento de realizar sus actividades.

Así pues, los profesores sufren un cambio constante de labores debido al cambiante contexto tecnológico, en que tanto ellos como la sociedad se ven inmersos y recaen en la necesidad de adoptar una actualización constante. Finalmente, se considera que la realidad es una, pero se encuentra en una fase de evolución continua que obliga al profesor a mantenerse alerta y retomar las teorías

antiguas, pero sólo como referencia, es por ello que debe mostrar ciertas habilidades para manipularlas y ajustarlas a su contexto (www.liceus.com).

Por otro lado, en México también se han realizado algunos estudios enfocados a este tema, ejemplo de ello es un estudio sobre el avance de la evaluación, la cual trata acerca de los antecedentes de la evaluación docente, considerando que sus orígenes tuvieron lugar en Estados Unidos y a su llegada a México, su implementación fue más reconocida por la UNAM, ya que fue la universidad que generó un mayor número de investigaciones sobre dicho programa; no obstante, en la actualidad, los antecedentes de este fenómeno no han servido de mucho apoyo debido a los diversos cambios a los que se ha sometido, es por ello que la evaluación docente se ha visto en la necesidad de padecer inmensas modificaciones (www.redalyc.uaemex.mx).

En el año 2002 surge un estudio sobre el marco conceptual y metodológico para evaluar el desempeño docente, el cual tiene como objetivo reformar y mejorar el programa de evaluación magisterial, el proceso de retroalimentación sobre la información a profesores, los departamentos y la propia institución. De tal manera que se requiere de un análisis sistematizado con aportaciones no sólo cuantitativas sino cualitativas y como resultado de ello, surge un logro mayor de concientización de los alumnos sobre la importancia del proceso, una mayor participación y capacitación docente, así como atención diferenciada a los profesores que hayan obtenido menor puntaje, entre otros (www.cenidet.edu.mx).

Uno de los estudios realizados sobre el proceso de evaluación docente en la Escuela de Pedagogía es el de Magaña (2000), investigación en la cual se realiza un análisis sobre la ayuda que proporciona dicho proceso con el objetivo de perfeccionar la docencia y la toma de decisiones de la dirección respecto a la selección de profesores, por tal motivo, se considera indispensable reconocer la evaluación docente como un medio necesario en toda institución; en dicha investigación no se logró cubrir en su totalidad el objetivo general debido al rumbo que tomó el estudio, pues sólo abarcó comentarios acerca del programa, mas no se hizo un análisis de lo que realmente sucede dentro del aula.

Con respecto a Guerrero (2006), en su estudio sobre la valoración del proceso de evaluación docente en la Escuela de Derecho de la Universidad Don Vasco, tuvo un acercamiento al análisis sobre la eficacia del programa de evaluación, en el cual se determinaron aspectos poco comunes de dicha escuela, ya que no cuenta con un perfil de competencias docentes, las cuales deben ser cumplidas por el docente, así como el hecho de que los reactivos de evaluación no conllevan a obtener un juicio de valor y por ende, el proceso de evaluación docente no cumple con el perfil ni muestra una eficacia significativa, por lo cual sí se cumplió el objetivo general de la investigación.

Finalmente Vázquez (2007), realiza un estudio sobre las ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente en la escuela de Arquitectura de la Universidad Don Vasco, en la cual no se identificaron desventajas en el instrumento citado, no obstante, se pueden realizar aportaciones o mejoras que

enriquezcan dicho formato. Los objetivos de la investigación lograron ser alcanzados ya que se identificaron las ventajas que traía consigo el cuestionario de evaluación docente y aunque no se mostraron deficiencias, sí se pudieron realizar modificaciones en él, con la finalidad de que dicho proceso tuviera resultados favorables.

Planteamiento del problema

La evaluación docente es entendida como un proceso guiado que tiene la finalidad de provocar la reflexión en el profesor sobre su práctica, en la búsqueda constante de la superación personal y profesional. En la presente investigación se aborda la eficacia del Programa de Evaluación Docente en la Secundaria Don Vasco, en el tercer grado.

El Programa de Evaluación Docente permite analizar el desempeño del profesorado dentro del aula, de esta forma se presentan las técnicas, métodos y otras labores aplicadas por el docente, además, constituye un proceso continuo en el que se analiza el proceso educativo, implica también la concepción de todos los elementos que rodean al profesor y las percepciones tanto de los alumnos como compañeros, padres de familia, así como de ellos mismos con respecto a sus labores.

Durante el presente ciclo escolar, se ha identificado que en dicha institución no se encuentra laborando alguna persona encargada del Programa de Evaluación Docente, por lo que entre el personal administrativo se han distribuido las tareas para cumplir con dicha actividad; no obstante, las etapas de evaluación no se han hecho presentes de forma adecuada y sistemática sino que, por el contrario, no existe una organización clara que permita desarrollar el proceso paso a paso, lo cual conlleva a que se genere una repetición de actividades.

Por su parte, los profesores no han mostrado mayor descontento, sin embargo, han solicitado al director de la escuela que se realice un análisis más profundo sobre su labor docente, que no simplemente se les otorgue una calificación numérica que los coloque delante o detrás de sus compañeros, sino que exigen algo más, como sugerencias sobre su forma de trabajo.

De ahí se desprende la importancia del Programa de Evaluación Docente, puesto que está diseñado con la intención de mostrar en qué grado beneficia la labor docente al brindar propuestas, mejoras y alternativas para enriquecer su desempeño e incrementar la calidad educativa y el prestigio tanto de profesores como de la institución misma.

Esto constituye una problemática que no sólo afecta de manera directa al personal docente de la institución, sino también al alumnado y en general, al personal administrativo, debido a la interrupción que hacen éstos en su trabajo para intervenir también en el programa descrito.

De esa manera, se percibe la necesidad de clarificar las actividades y poner más empeño en dicho programa, con la finalidad de ampliar la labor docente e implementar técnicas y formas de trabajo innovadoras que permitan a la institución brindar mejores posibilidades de formación; los alumnos, por su parte, han manifestado la monotonía de actividades que algunos profesores implementan, mientras que éstos opinan que los educandos no presentan la disposición de trabajo

necesaria, por lo cual sus técnicas no logran el éxito que se busca lograr con su desempeño laboral.

Finalmente, la situación expuesta hasta el momento conduce a plantear la siguiente interrogante:

¿Cuál es la eficacia del Programa de Evaluación Docente en profesores del tercer grado de la Secundaria Don Vasco, de Uruapan, Michoacán?

Objetivos

En el presente estudio se plantearon las siguientes directrices para orientar debidamente el curso del trabajo.

Objetivo general

Examinar la eficacia del Programa de Evaluación Docente en los profesores de tercer grado de la Secundaria Don Vasco de Uruapan, Michoacán.

Objetivos particulares

1. Conocer el concepto general de evaluación.
2. Identificar las características de la evaluación.
3. Establecer el concepto de evaluación docente.

4. Determinar las características de la evaluación docente.
5. Explicar las principales consecuencias de la evaluación docente.
6. Definir el término de docente.
7. Clasificar las características del docente.
8. Enunciar la función del docente.
9. Descubrir la percepción del alumno sobre el Programa de Evaluación Docente.
10. Interpretar la concepción del profesor sobre el Programa de Evaluación Docente.
11. Examinar la evolución de los resultados de la evaluación docente.

Preguntas de investigación

1. ¿Qué percepción tiene el alumno sobre los beneficios que se observan en los profesores a partir de la evaluación docente?
2. ¿Qué beneficios tiene la evaluación docente, desde la perspectiva de los profesores?
3. ¿Qué tan familiarizados están los docentes con el proceso de evaluación que se lleva a cabo en la Escuela de Pedagogía?
4. ¿En qué medida se dio el mejoramiento de la práctica del profesor, una vez aplicada la evaluación docente?

Justificación

La presente investigación ayudará a mostrar información sobre los beneficios que arroja el Programa de Evaluación Docente y cómo éste repercute en el personal que labora en la Secundaria Don Vasco, específicamente maestros y directivos; así como otros involucrados como alumnos y, en algunos de los casos, a los padres de familia. Además de ello, se permitirá ampliar el panorama de los profesores sobre su labor y determinar cuáles son los aspectos con los que deben cumplir para brindar un mejor servicio.

Con respecto al área docente, son considerados como los actores directamente beneficiados, ya que con base en los resultados obtenidos de la investigación, ellos se darán cuenta de qué tan provechoso resulta su trabajo y con ello, podrán incrementar o modificar sus técnicas de trabajo grupal; así pues, permite mostrar un panorama más amplio sobre los servicios que está brindando la institución y tomar medidas para mejorar la calidad educativa.

En cuanto a los discentes, su principal beneficio es vivir una mejor relación maestro-alumno, donde ambas partes ponen en práctica sus capacidades para lograr un mejor ambiente de trabajo y éste, finalmente, sea producto de un trabajo comunitario donde todos salgan favorecidos y satisfechos de su desempeño.

De igual manera, el área directiva y administrativa de la institución conocerá más a profundidad las labores que están ofreciendo sus profesores, qué tan eficiente

está resultando su trabajo grupal y por medio de ello, se permite brindarles las herramientas necesarias para que dichas labores sean de mayor productividad.

Finalmente, por medio de la implementación del Programa de Evaluación Docente y los resultados arrojados mediante la presente investigación, los padres de familia podrán analizar el trabajo que realizan los docentes con sus hijos, de tal manera que será benéfico porque ayudará a comprender el grado de avance académico con el que se desempeñan los jóvenes.

Es así como se considera que la presente investigación muestra grandes aportaciones a una de las áreas de gran importancia en la educación: la labor docente, que es un factor fundamental en el proceso educativo, ya que de ella depende que los alumnos logren adquirir y sepan cómo llevar a la práctica sus conocimientos de una forma correcta y adecuada al contexto en el que están inmersos.

Lo mencionado anteriormente, son sólo algunas de las aportaciones positivas que arroja dicha investigación, no obstante, varía de acuerdo con la medida en que cada uno de los actores tenga la oportunidad de involucrarse en el mundo de la educación y con base en ello, se generan más beneficios que podrán descubrirse paso a paso durante el proceso enseñanza aprendizaje. Además, tal programa será visto como altamente provechoso, a pesar de los posibles errores u obstáculos que lleguen a generarse durante su trayecto.

Finalmente, se considera que de no ser realizada dicha investigación, el Programa de Evaluación Docente no logrará tener el carácter que le corresponde ni será posible realizar una crítica constructiva a la labor del profesor con la finalidad de manipular sus actividades en caso de ser necesario, así como de reconocer los actos que permiten lograr favorables resultados tanto en él como en sus alumnos y por ende, la institución en que se desempeñan.

Los profesores, por su parte, no tomarían cartas en el asunto sobre su propio trabajo y seguirían realizando sus mismas actividades sin tener la visión de mejorar e innovar para obtener un reconocimiento no sólo por parte de sus alumnos, sino de sus compañeros y de quienes los rodean; a corto plazo tenderían a caer en la monotonía laboral.

Marco de referencia

El presente estudio fue realizado en el tercer grado de la secundaria Don Vasco de Uruapan, Michoacán, ubicada a unas cuadras del centro de la ciudad. Está situada en la calle Cuauhtémoc número 6, perteneciente al Barrio de San Miguel.

Después de la fundación de la Universidad Don Vasco, en el año de 1964, surge como idea de la misma, años más tarde, la Secundaria Don Vasco en el año de 1991, con el objetivo de crear seres integrales respetando sus ideales y limitaciones, además de desarrollar su capacidad de interacción e integración social.

Al inicio de sus labores como institución educativa se llegó a algunos acuerdos, entre ellos acerca del personal que conformaría la estructura de la escuela, puesto que generalmente la mayoría de las secundarias de la ciudad respetaban un programa de estudios en los cuales se tomaba como una de las optativas la asignatura de Orientación Educativa, en la secundaria Don Vasco se pretendía el logro de una formación más sistematizada en la cual se abarcaran todos los puntos de desarrollo de los alumnos de dicho nivel educativo, para lo cual se decidió reemplazar al orientador educativo por un asistente educativo que siguiera de cerca el proceso académico de cada alumno y de su desarrollo personal, social y educativo.

Es así como la Secundaria Don Vasco cuenta actualmente con aproximadamente veintiocho docentes y administrativos con diversas especialidades,

seleccionados cada uno para las diferentes áreas en las cuales puedan desempeñarse como tales y estén dirigidos por un sistema de compromisos, los cuales tienen la responsabilidad de cumplir, además de que tienen como uno de los principales objetivos como profesionistas, la dirección de 278 alumnos que actualmente están inscritos en dicha institución.

Por otro lado, respecto a las instalaciones de la secundaria, es importante mencionar que en sus inicios de labores le fue destinado un lugar correspondiente a una casa antigua, pero de un espacio considerablemente grande, la cual se fue adecuando poco a poco con el tiempo para aprovechar cada área de trabajo y así ocupar cada uno de los rincones. Actualmente la institución cuenta con once aulas de trabajo, un laboratorio de prácticas, un laboratorio de tecnologías (computación), una cancha amplia para fútbol y otra para realizar diferentes deportes o ejercicios, así como las oficinas del director y otros espacios administrativos; además, cuenta con tres cooperativas y baños para ambos sexos. Cabe destacar que las aulas no están destinadas a un grupo en especial, sino que están divididas por asignaturas y son los alumnos quienes deben realizar el cambio a cada hora para dirigirse a su salón correspondiente.

La secundaria se encuentra actualmente dirigida por el Lic. José de Jesús Torres Barragán y en la subdirección se encuentra de encargada la Lic. en Trabajo Social, María Luisa Escamilla Andrade. En el área administrativa se cuenta con dos secretarías, una persona encargada de trabajo social, otra de psicología y dos integrantes más que realizan labores de disciplina y prefectura. En el área de

intendencia se ubican cuatro personas y en vigilancia otros dos trabajadores. La institución hasta el momento ha logrado distinguirse como una escuela de prestigio, puesto que sus resultados han sido satisfactorios y la organización que existe dentro de la misma siempre implica un alto grado de comunicación, lo cual permite tener un control en el alumnado.

Finalmente, con respecto a los alumnos, la matrícula se encuentra en un nivel medio, puesto que si bien no ha aumentado el ingreso de jóvenes estudiantes, tampoco ha disminuido significativamente. Los educandos se encuentran distribuidos de la siguiente manera: para el primer grado existen dos grupos y en total hay setenta y ocho alumnos; en segundo grado se cuenta con cien estudiantes distribuidos en tres grupos y por último, en tercer grado permanecen noventa y siete adolescentes, de igual forma colocados en tres grupos. Es importante mencionar que los alumnos de dicha institución pertenecen a un nivel socioeconómico de medio a alto.

CAPÍTULO 1

LA EVALUACIÓN

Mediante el presente capítulo se abordarán de manera general, algunos de los principales aspectos referentes a la evaluación, tales como su concepto, características, tipos, entre otros de primordial importancia.

1.1 Concepto.

De acuerdo con Garzón (1994), la evaluación es el acto de valorar, apreciar y estimar el valor de las cosas inmateriales.

“Es la acción de juzgar, de inferir juicios a partir de cierta información desprendida directa o indirectamente de la realidad evaluada, o bien, atribuir o negar calidades o cualidades al objeto evaluado o establecer reales valoraciones en relación con lo enjuiciado” (Carreño; 1991:19)

Según Carreño (1991), dichos juicios pueden ser desde muy simples hasta muy elaborados, así como desde muy objetivos hasta muy subjetivos o bien, pueden ser muy particulares o muy generales; dichos aspectos son utilizados en la evaluación de acuerdo con el momento o la situación a la que deberán ser aplicados, no obstante, todos ellos poseen dos elementos indispensables: un objeto y un criterio de juicio o valoración.

Por otro lado, es importante mencionar que la evaluación en educación no sólo se enfoca a una sola área, sino que recae ante diferentes objetos, tales como:

- El sistema educativo global.
- La administración escolar.
- El personal docente.
- Los procesos de enseñanza- aprendizaje.
- Las instalaciones.
- La didáctica (Carreño; 1991).

Para dicho cometido, con base en dichos objetos se generan algunos criterios y valoraciones que permitirán arrojar los resultados adecuados para la verificación y mejora de la utilidad de los objetos previamente mencionados, algunos de ellos son:

- La utilidad.
- El rendimiento.
- La eficiencia.
- La adecuación.
- La flexibilidad.
- La orientación (Carreño; 1991).

Además de ellos, en la evaluación intervienen muchos otros componentes que participan significativamente en el proceso de evaluación, los sujetos que evalúan

son considerados algunos de los principales integrantes, puesto que dentro de la evaluación también intervienen sus intereses, su posición y su preparación, entre otros aspectos, pues por medio de ello se permite delimitar la funcionalidad de la evaluación.

Por tal motivo, Carreño (1991) considera a la evaluación en la educación como un conjunto de operaciones que carecen de finalidad en sí mismas, pues únicamente adquieren un valor y vida contemplados en la función del servicio que prestan para la toma de decisiones con la finalidad de mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje.

“La evaluación es un proceso temporal que requiere para un mismo objeto múltiples cuestionamientos, generalmente heterogéneos, si no es que contradictorios, es explícitamente multirreferencial” (Rueda y Díaz-Barriga; 2002: 23).

“La evaluación es un proceso que determina en qué grado un estudiante alcanzó determinados objetivos. La evaluación también determina el valor de todos los factores que intervienen en el proceso educativo, es decir, marca el sentido y eficacia que tienen” (Chavez; 1987: 56).

Con base en lo anterior, se deduce que esta fase del proceso educativo no posee un tiempo y lugar específicos de implementación, sino que por el contrario requiere de su presencia en varios momentos para verificar constantemente que los objetivos se estén cumpliendo de la manera correcta y de no ser así, poder modificar

parcial o totalmente las técnicas de trabajo, con la finalidad de obtener los resultados deseables; por tal motivo, se puede decir que la evaluación como todo proceso, posee propósitos definidos para los cuales existe.

“La evaluación es una actividad sistemática, continua, integrada en el proceso educativo, cuya finalidad es conocer y mejorar al alumno en particular y al proceso educativo, con todos sus componentes, en general.” (Benedito y Sarramona; 1977: 9).

De acuerdo con estos autores, la evaluación es una de las etapas del proceso educacional más importantes, pues mediante ella se determina la eficacia del rendimiento ante cualquier tarea.

1.2 Características.

La evaluación posee características particulares que la distinguen de otros procesos principalmente enfocados a la educación, algunas de ellas mencionadas en www.minedu.gob y www.gobiernodecanarias.org, son:

- Actividad sistemática.
- Integradora.
- Permanente.
- Objetiva.

- Diferencial, es decir, muestra en qué nivel se han logrado los objetivos.
- Orientadora.
- Continua.
- Compartida – democrática.
- Lleva inmersa la investigación.
- Infiere juicios.
- Dirige.
- Permite la retroalimentación.
- Tiene propósitos específicos.
- Utiliza técnicas e instrumentos.
- Validez.
- Confiabilidad.
- Precisión.
- Practicidad.

Por otro lado, de acuerdo con Sánchez (1983) algunas de las características fundamentales de la evaluación son:

- Es una actividad sistemática y continua, al igual que el proceso educativo
- Es un subsistema integrado dentro del propio sistema de enseñanza.
- Su misión principal es recoger información sobre lo que acontece dentro del mismo proceso educativo en conjunto.

- Permite además ayudar al proceso enseñanza aprendizaje y ya inmerso en él, también colabora con los programas, técnicas de aprendizaje, recursos, entre otros elementos.
- Ayuda a elevar la calidad del aprendizaje y aumentar el rendimiento académico de los educandos.

Algunas otras características de la evaluación, con base en Sarramona (1987), son:

- La validez: término que se refiere al grado de adecuación con que una prueba mide las conductas deseadas, la cual a su vez es válida con relación al objetivo concreto de dicha prueba, esto quiere decir que se requiere medir todo aquello que en realidad es necesario y que de antemano se sabe que arrojará resultados coherentes y útiles.
- La confiabilidad: es el grado de exactitud con que un instrumento mide algo, es decir, el nivel de objetividad que se tiene en los resultados que se obtengan, ya que éstos pueden ser constantes.
- La practicidad: es el conjunto de factores tales como el tiempo, costos, obstáculos o dificultades de un contexto real y que cuente con los elementos indispensables y necesarios para poder llevarlo a la práctica.
- La precisión: no sólo es la claridad con que cuentan las diferentes cuestiones involucradas en un proceso de evaluación, sino que las respuestas a dichos cuestionamientos sean de carácter unívoco, por tal

motivo es necesario que en la medición de un objeto requiere integrar no sólo información de un solo tipo, sino de varias fuentes, tomando en consideración fundamentalmente el contexto en que se desarrolla el fenómeno.

Tal información obtenida debe ser a su vez, técnicamente adecuada y los juicios emitidos deben mantener una secuencia lógica que permita arrojar resultados objetivos y coherentes en la evaluación.

Es así como después de revisar algunas de las características fundamentales de la evaluación, logran desprenderse diversos tipos basados en las funciones que corresponden a cada uno de ellos, por lo que en el siguiente apartado se darán cita a diversas categorías de evaluación que existen.

1.3 Tipos

En este apartado se describirán a algunos de los tipos de evaluación más utilizados, entre los cuales se hará mención de la evaluación educativa, la curricular, del aprendizaje, de instituciones educativas y, finalmente, la evaluación docente.

1.3.1 Evaluación educativa

De acuerdo con Echiburu (1975), la evaluación educacional constituye un proceso sistemático, integral, gradual y continuo mediante la cual, las descripciones,

ya sean cualitativas o cuantitativas, conducen a los juicios de valor emitidos de todo aquello que proviene o surge en la realización del hecho educativo; así pues, la evaluación no se realiza en actos simples o aislados, sino que conlleva un sucesión de dichos eventos, mismos que dan origen a un proceso.

Por otro lado, según Sarramona (1987), la evaluación educativa se refiere a cierta actividad sistemática, continua e integrada en el proceso educativo como tal, por lo tanto, su finalidad o propósito fundamental es conocer y mejorar al alumno en particular y al proceso educativo con todos los elementos o componentes que lo conforman, en general.

Otro de sus propósitos es comprobar o verificar hasta qué punto se han cumplido los objetivos propuestos previamente, así como apoyar en la toma de decisiones con base en los avances que surgen durante el proceso educativo y comparar dichos resultados con los propios objetivos de la institución.

Es importante mencionar que el término evaluación en la actualidad suele ser muy utilizado y generalmente tiende a vincularse con el ámbito educativo, aunque en la realidad abarque diversos aspectos tanto personales como empresariales.

En educación, la finalidad de la evaluación es involucrar a todos los elementos que participan en el proceso educativo para verificar el grado en que éstos han aprovechado las herramientas otorgadas de acuerdo con sus funciones, así como el nivel en que se han ido cumpliendo las metas planteadas.

El término de evaluación educativa puede definirse como “un proceso y a la vez un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado” (Lafourcade; 1969:16).

De esta forma, se puede decir que la función principal de la evaluación educativa es generar metas educativas que satisfagan y den respuesta a ciertas necesidades manifestadas en los procesos educativos, de tal forma que una vez formulados dichos objetivos, se lleva a cabo su aplicación y se da un seguimiento constante para verificar que realmente se estén logrando dichas metas o bien, desde otro punto de vista, examinar cómo el proceso educativo contribuye a la mejora de algún suceso en especial.

Finalmente, se puede decir que la evaluación educativa es un proceso y a la vez un producto, cuya aplicación permite estimar el grado en que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado.

Así pues, el proceso evaluativo se sustenta en los objetivos de la educación y determina en gran medida lo que los alumnos aprenden y cómo lo hacen, así como lo que los profesores enseñan y los medios que utilizan para lograr su objetivo, además de los contenidos y los métodos; en otras palabras, el producto y el proceso de la educación, ya sea de forma consciente o inconsciente, es la actividad educativa de los alumnos y profesores.

Algunos de los propósitos de la evaluación educativa son, según Lafourcade (1969):

- Generar información que retroalimente las decisiones hacia el mejoramiento de la gestión pública.
- Dar cuenta de las acciones del gobierno frente al cumplimiento de objetivos de prioridad para la sociedad.
- Enfatizar en la importancia de la planeación por objetivos.
- Determinar el grado de eficacia y calidad de la administración, pero una vez concluidos los proyectos, programas o políticas educativas.
- Generar información sobre el cumplimiento de metas, calidad, efectos, cobertura e impactos.
- Emitir juicios valorativos.
- Denotar los elementos negativos de la institución.
- Tomar decisiones con conocimiento de causas.
- Tomar decisiones y revisar resultados de las acciones previamente planificadas.
- Medir actitudes, habilidades y destrezas.
- Valorar el funcionamiento y administración del centro educativo.
- Crear proyectos educativos de forma rigurosa y con la calidad necesaria.
- Comparar mantenimiento y distribución de recursos de planta física, tecnológica y didáctica.
- Participar en la selección de alumnos y demás personal.

- Estar inmersa en la planificación de la información permanente del profesorado inactivo.

1.3.2 La evaluación curricular

Continuando con Lafourcade (1969), tiende a distinguirse otro tipo de evaluación, la cual dicho autor considera como parte de una de las clasificaciones de la evaluación educativa, no obstante, la evaluación curricular tiene sus funciones particulares.

Es por ello que para conocer un poco más sobre la evaluación curricular es importante destacar inicialmente ¿qué es un currículo? Al respecto, un currículo es considerado como un plan en el cual, están incluidas una serie de metas u objetivos correspondientes al proceso educativo (Lafourcade; 1969).

A través del currículo, las instituciones prevén, por medio de hipótesis, las posibles experiencias o sucesos por los que tendrán que atravesar los estudiantes durante su estancia en las diversas instituciones y en cada uno de los momentos o etapas del proceso enseñanza- aprendizaje.

Suele considerarse que un currículo abarca aspectos educativos muy diversos, por lo que en ocasiones tiende a verse como un medio más completo aún que un plan de estudios como tal, pues a diferencia del primero, el plan de estudios sólo abarca los contenidos y actividades a desarrollarse durante el ciclo escolar, mas

no las posibles respuestas arrojadas por parte de los alumnos como manifestación hacia los acontecimientos escolares.

“La misión y visión de la institución educativa, las necesidades de la sociedad, el perfil del alumno insumo, el perfil del egresado, los objetivos curriculares, el plan de estudios, las cartas descriptivas y el sistema de evaluación son todos los elementos sustanciales del currículum” (Lafourcade; 1969: 162).

Así pues, los elementos mencionados anteriormente entre otros presentados en el proceso educativo, son sólo algunos de los aspectos que la evaluación curricular se encarga de evaluar, sin embargo, antes de incluirlo en la evaluación, el currículo se diseña, se realiza y se evalúa para verificar que realmente corresponda a lo presentado en el programa educativo y que además de todo, cumpla con el requisito de ser un plan para perfilar el aprendizaje.

De ello surge la idea de clasificar el currículum en dos fases: el ideal y el real, puesto que el primero hace referencia al documento diseñado en el papel con base en ideales, supuestos e hipótesis que llegarían al logro de metas a corto y largo plazo, mientras que el currículum real suele ser más objetivo, puesto que en él se incluyen no supuestos, sino los resultados reales arrojados durante o al término del proceso educativo (Lafourcade; 1969).

Con respecto a lo mencionado anteriormente, se puede considerar la evaluación curricular como un elemento fundamental del proceso educativo, ya que

en él tienden a incluirse aspectos que son de suma importancia para quienes participan en el área educativa, sin embargo, no todo suele darse de la mejor manera, pues en muchas ocasiones, después de haber diseñado el currículum, la evaluación del mismo tiende a pasar a una segunda fase, en la cual se pierde el sentido para el cual fue elaborado y simplemente deja de ser sustancial para el proceso educativo, de modo que se olvidan de realizar la evaluación correspondiente a dicho documento, por lo que la mayor parte de las veces sólo se realiza un pequeño informe de manera superficial en el cual se muestran sólo los resultados, sin ser detallados ni verificar o comparar los aspectos incluidos en el currículum con los arrojados al final del ciclo (Lafourcade; 1969).

Así pues, la evaluación curricular es un proceso en el que se determina el grado en el que un programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los que fue creado. De esa manera, cada vez que se quiere evaluar la efectividad de un programa de capacitación para empleados o el funcionamiento de una carrera profesional, se habla de la evaluación curricular.

1.3.3 Evaluación de los aprendizajes

Otra de las clases de evaluación es la de los aprendizajes de los alumnos, mediante la cual, el evaluador puede darse cuenta y a la vez valorar la efectividad de la institución en curso, pues si los resultados sobre los aprendizajes de los educandos son favorables, esto corresponde a que la institución está cumpliendo con la finalidad de sus servicios y que éstos realmente están favoreciendo a la sociedad.

Es por ello que la evaluación de los aprendizajes no sólo hace referencia al seguimiento de evaluación profesor- alumno, sino evaluador-alumno-institución, pues aunque en parte de dicha tarea el maestro logra identificar el grado en que sus estudiantes están logrando los objetivos enfocados a su formación, el evaluador institucional realiza esa misma evaluación pero con fines distintos, pues además de conocer dichos aspectos académicos tanto de los alumnos como del desempeño que está generando el profesor, esos resultados son presentados al personal directivo de la institución con la finalidad de retroalimentar a los mismos u otros involucrados principalmente sobre la efectividad general de la institución en curso.

Es importante mencionar que la evaluación de los aprendizajes, no sólo está enfocada a la que realiza el profesor continuamente, sino también incluye una más global que se extiende a la institución en su totalidad, pues no sólo se basa en evaluaciones parciales y finales, sino que se enfoca también a evaluaciones sumarias, globales, de acuerdo con el nivel que tienen los alumnos en un momento determinado. Además de ello, al momento en que el profesor elabora sus objetivos, esta evaluación no sólo los verifica, sino que se basa más en los criterios que se tomaron en cuenta para realizar dichos fines y de este modo poder realizar y diseñar su sistema de evaluación.

Se dice que uno de los pasos fundamentales para llevar a cabo la evaluación de los aprendizajes de los alumnos es que antes de iniciar con dicha labor deben revisarse detalladamente cada uno de los objetivos enfocados a los aprendizajes elaborados al inicio o previos al curso.

Continuando con dicho término, se dice que la evaluación de los aprendizajes es un tipo en el que se determina el grado en el que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje. Dentro de esta clase entran las evaluaciones que los profesores realizan sobre el aprendizaje de los alumnos con el apoyo de los exámenes parciales y finales, así como de otros instrumentos de medición (Lafourcade; 1969).

1.3.4 Evaluación de las instituciones educativas

Es tal vez uno de los tipos de evaluación más complicados, puesto que comprende a la institución educativa en su totalidad y, en consecuencia, requiere un mayor cuidado en cada uno de sus detalles. Es importante mencionar que el término y proceso de evaluación se da inicio a partir de que se vio la necesidad de valorar una institución educativa.

Así pues, la evaluación de instituciones educativas surge como una necesidad e inquietud principalmente manifestada por los miembros de una comunidad por conocer qué tan competente resulta ser dicha institución, qué funcionamiento se les está dando a los programas educativos en curso y cuál es la opinión de alumnos, padres de familia u otros empleados sobre el servicio educativo que brinda la escuela.

Se dice que entre mayor sea el interés por evaluar una institución, no sólo por parte de quienes integran el plantel sino por actores que provengan de otras

organizaciones públicas o privadas, se posibilitará que la empresa a quien va dirigido a esta labor, realice una mejor selección de materiales, métodos, técnicas, estrategias, entre otros medios de trabajo, con la finalidad de dar una mejor respuesta las dudas generadas por quienes gozan de dichos servicios, además de que ello permite también que los objetivos sean más claros.

Por otro lado, de acuerdo con Morán (1995), la evaluación cumple con un papel preponderante como auxiliar en la tarea administrativa de las instituciones educativas.

“Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo prestadora de servicios a la sociedad. Son ejemplos las evaluaciones que organismos tanto nacionales como internacionales realizan para acreditar una institución de enseñanza superior como universidad de excelencia” (Morán; 1995).

Después de revisar algunas de las concepciones más conocidas sobre la evaluación de instituciones educativas, se pueden extraer algunos de los principales criterios por los cuales es necesario llevar a cabo dicho tipo de evaluación, entre ellos los siguientes, según Morán (1995):

- Fundamentar la necesidad de identificar las necesidades de capacitación y mejoramiento.

- Verificar que en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, conforme a las normas establecidas, se cumpla con el currículo y se utilicen los libros y programas adecuados.
- Analizar, orientar y sugerir el programa anual, es decir, se debe buscar el programa educativo acorde a cada tipo de escuela.
- Promover y valorar las estrategias para el consejo técnico, es decir, basarse en las teorías de cada institución y verificar que cumplan con el programa.
- Asesorar al personal directivo y docente y con ello, aclarar cualquier duda pedagógica y administrativa.
- Propiciar las condiciones necesarias en cuanto a generalidades.
- Mejorar el servicio y funcionamiento y calidad educativa adecuada.
- Promover el diseño y uso de material didáctico y contar con una eficiente capacitación en tecnología.
- Recoger y documentar todas las experiencias didácticas y aprovechar, de ello, todos los aspectos que resultaron favorables para la institución y por ende, al proceso enseñanza aprendizaje.
- Realizar una valoración constante de las acciones educativas generadas dentro de la institución y con ello, buscar y promover la creación de nuevos proyectos y/o alternativas de trabajo que propicien un ambiente favorable y resultados positivos.

- Además, sirve como enlace de comunicación ente el sector directivo, docente, la SEP, recursos administrativos, entre otros que se encuentran involucrados en el hecho educativo.

Finalmente, se abordará otro de los tipos de evaluación que hasta el momento sólo se puede decir que se conoce, mas no es tan reconocida o mejor dicho, no se le ha dado la importancia necesaria.

1.3.5 Evaluación docente

En el presente apartado se tratarán algunos aspectos más sobresalientes sobre las generalidades enfocadas al fenómeno de la evaluación docente, para lo cual se ofrece una serie de puntos de vista respecto al tema.

Esta evaluación es una “actividad pedagógica, requiere de una minuciosa investigación de sus resultados y, a decir verdad, tanto del rendimiento del maestro como del educando. Gracias a una revisión de los frutos obtenidos de la enseñanza, se llega a conocer a los educandos, mediante el descubrimiento de sus aptitudes, sus inclinaciones y su rendimiento. Por otra parte, la determinación del aprovechamiento de los escolares, permite establecer, de manera certera, el grado de eficacia de los métodos educativos” (Larroyo; 1982: 278).

En el mismo sentido, se afirma que “es un proceso que se efectúa al término de un periodo de trabajo docente. Conciene a todos los elementos, factores y

actores del proceso. Los periodos comprendidos varían según el plan general educativo. Puede abarcar un trimestre, un semestre o un año, etc.” (Larroyo; 1982: 278).

De acuerdo con Crispín, mencionado en el libro de Diaz Barriga (2000), la evaluación de la docencia es considerada como un sistema integral y no sólo como un instrumento para recabar opiniones.

En el mismo orden de ideas, la evaluación realizada por los alumnos no debe tomarse como única fuente de información para conocer la realidad del proceso educativo como tal, ya que además, al implementar técnicas se permite al docente tomar conciencia de los aspectos que debe cambiar para mejorar su práctica y con ello, obtener mejores resultados y un mayor prestigio.

Por otro lado, se dice que si bien es verdad que el alumno ocupa un lugar primordial dentro de una institución educativa, es el profesor quien se constituye como pieza clave del proceso educativo, pues actúa de modelo para el alumno.

Por dicha razón, la evaluación del desempeño docente es un factor clave por considerarse dentro de las tareas de la evaluación en general; no debe dejarse en segundo término en ninguna institución.

Sin embargo, antes de hablar sobre la evaluación docente, hay que considerar inicialmente lo que es en realidad el desempeño magisterial, así pues, se dice que la

práctica docente hace alusión a lo que el profesor realiza en su trabajo, es sinónimo también de comportamiento docente desde el momento en que éste prepara su clase, al hacerse presente frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje y evaluar los conocimientos de sus educandos.

Así pues, existen varios términos que comprenden el desempeño y tareas del profesor, no obstante, no todos ellos hacen referencia a ciertos aspectos reales que demuestren las actividades del profesor, aunque algunos de ellos no son en su totalidad ajenos al término. Es importante mencionar que en muchas ocasiones, el desempeño del profesor tiende a confundirse con las competencias que debe desarrollar y no es un sinónimo de ello, sino que las competencias, habilidades, conocimientos entre otros elementos, comprenden el perfil ideal del profesor.

Por tal razón, es importante rescatar que existen diferentes modalidades para evaluar el desempeño del profesor, entre las más indispensables son las siguientes según la opinión de Crispín, mencionado por Diaz Barriga (2000):

- Autoevaluación de los profesores: consiste en que éstos emitan algunos juicios de valor sobre el desempeño del proceso de enseñanza de sí mismos, para ello es importante que el mismo educador haga uso de diferentes medios que le permitan conocer su forma de trabajo tales como videograbaciones, observaciones directas, entre otros, para al final de ello realizar un informe que le permita retroalimentar sobre sus técnicas de trabajo y pueda a su vez verificar qué aspectos favorecen el aprendizaje de sus alumnos y cuales no.

- Observación en el salón de clases: consiste en que algunos observadores entran al aula mientras el profesor imparte su asignatura. Este proceso requiere de un clima apropiado para la evaluación, así como de una capacitación previa a los encargados de realizar las observaciones correspondientes.

Así pues, también es necesario que se elabore un guión especial que esté acorde al contexto de la situación, de modo que la observación y los criterios incluidos en el guión sean coherentes y permitan arrojar la mayor objetividad posible y evitar, a la vez, que la presencia de los observadores provoque que el profesor se sienta cohibido y no apto para desempeñarse como comúnmente suele ser (Díaz Barriga; 2000).

Otro factor que no se debe olvidar es que durante las observaciones realizadas con fines de evaluación docente, suelen generalmente perder su carácter objetivo al momento en que el observador tiende a ingresar en el aula. Una de las principales desventajas es el ambiente tenso que se genera dentro del salón de clases, puesto que el profesor no logra desempeñarse como es de costumbre y por otro lado, en muchas ocasiones los alumnos suelen desarrollar otro tipo de comportamiento, el cual entorpece las tareas del profesor y dicho programa suele caer en la subjetividad.

Esto a su vez trae consigo diversas consecuencias tanto actitudinales como en cuanto al nivel académico de los estudiantes y la reputación del maestro, ya que

después de pasar las etapas de la evaluación docente, los profesores con poca ética profesional tienden a manifestar actitudes poco confiables con sus alumnos, de manera que ellos llegan a manifestar inconformidades con respecto tanto en sus calificaciones como en la relación maestro-alumno, que generalmente se ve entorpecida.

- Entrevistas a profesores: consiste en que una o varias personas realizan diálogos con los docentes, involucrando preguntas que están relacionadas con la materia que imparte y observando en todo momento la forma en que lo hace.

Sin embargo, una de sus principales desventajas de dicha modalidad es que debido a la situación en que se generan las entrevistas, sólo se logra medir la calidad y el nivel de competencias que posee el profesor, mas no se logran rescatar aspectos reales en cuanto a su desempeño.

- Desempeño académico de los alumnos: es otro aspecto que permite evaluar al profesor; más que evaluar el desempeño docente, se da mayor prioridad a la efectividad que generan tales educadores.

No obstante, esta modalidad suele considerarse como injusta ya que el desempeño académico de los alumnos no sólo se ve influido por la forma en que el profesor tiende a desarrollarse frente al grupo, sino que la mayoría de las veces el

aprendizaje está conformado o se desarrolla a partir de aspectos socioeconómicos, relaciones familiares y conocimientos previos entre otros.

Es por ello que dicha modalidad de evaluación es poco usada y sólo se toma como referencia una parte que permita al evaluador conocer un poco más sobre su desempeño, pero no tomarla como fuente única para conocer el desempeño del docente.

- Portafolios: consiste en coleccionar diversos datos y documentos que permitan evaluar más que los productos de la enseñanza, sus procesos (Diaz Barriga; 2000).

Un portafolios debe incluir diversos recursos que hayan sido realizados previamente, tales como planes y programas, videograbaciones, análisis de ventajas y desventajas, trabajos de los alumnos que avalen las enseñanzas que generó el profesor.

Es importante mencionar que dicho método incluye toda una gama de información que le permite al evaluador conocer más sobre su desempeño y formas de trabajo, aunque su interpretación suele ser en ocasiones un tanto complicada, pero una de sus desventajas es que el evaluador requiere implicar muchas horas de trabajo para cada profesor, de manera que su informe final sea objetivo y lo más completo posible.

- Encuestas de opinión a los alumnos: consiste en solicitar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño de su profesor; normalmente dicho proceso se realiza mediante un instrumento de evaluación, el cual está conformado de una serie de reactivos que en muchas ocasiones buscan abarcar todas las áreas que debe poner en práctica el maestro (Diaz Barriga; 2000).

Dicha modalidad suele considerarse como adecuada debido a que son precisamente los alumnos quienes están en contacto directo con el maestro y por ende, conocen a grandes rasgos las actitudes y técnicas de trabajo que desempeñan los educadores; no obstante, una de sus desventajas es que al momento de realizar los comentarios hacia el profesor o bien, al otorgar un valor numérico como calificación, pueden llegar a ser poco objetivos, ya que en ocasiones ponen de manifiesto rencores, inconformidades u otros aspectos negativos hacia el profesor.

1.3.6 Comisión para el diseño del Programa de Evaluación y Formación Docente de la Universidad Don Vasco.

Durante el ciclo 2004-2005, la Universidad Don Vasco se vio en la necesidad de crear una comisión encargada de generar, revisar y presentar alternativas acerca de un programa que permitiera favorecer la labor docente, para resolver situaciones y necesidades reales (UDV; 2004).

Con ello, se dio producto a un documento sobre la evaluación docente, filosofía, orígenes, aspectos como el perfil docente y sus respectivas áreas, etapas de la evaluación, recursos humanos entre otros.

1.3.7 Perfil docente

El perfil docente según la comisión de formación y evaluación de la Universidad Don Vasco se ha clasificado en tres áreas, puesto que no hay como tal un concepto de perfil docente, las fases son las siguientes:

1.3.7.1 Área de conocimientos

- El docente tiene una formación didáctico-pedagógica.
- Tiene dominio sobre los contenidos que maneja dentro y fuera del aula.
- Posee conocimientos sobre manejo de grupo y relaciones humanas.
- Es un ser que día a día busca el desarrollo personal y profesional a través de una educación permanente.
- Mantiene una actitud crítica ante los sucesos que acontecen diariamente (UDV; 2004).

1.3.7.2 Área de habilidades

- Maneja la expresión y el liderazgo al estar en contacto con los grupos.

- Favorece su labor mediante el uso de recursos audiovisuales, técnicas y métodos de enseñanza.
- Posee habilidades sociales.
- Integra los contenidos de su materia con el resto del plan de estudios.
- Motiva y conduce al grupo al logro de objetivos educativos bajo su supervisión (UDV; 2004).

1.3.7.3 Área de valores y actitudes.

- Posee principios como el respeto, la responsabilidad, honestidad, profesionalismo, entre otros.
- Mantiene una actitud que favorece la comunicación y la una adecuada relación maestro-alumno.
- Posee un gusto por la investigación y formación integral y fomenta a su vez los valores en sus alumnos (UDV; 2004).

Es necesario mencionar que todo catedrático de la Universidad Don Vasco debe buscar contar con cada uno de los criterios mencionados anteriormente para obtener un buen logro personal y profesional consigo mismo y ante los demás.

Finalmente se puede decir que la evaluación docente hace referencia a todas aquellas actividades que el profesor realiza con relación a su trabajo.

Como se puede apreciar, la evaluación no es sólo un proceso que involucra numerosos aspectos y tareas, sino que va más allá de un análisis detallado sobre cada una de las situaciones generadas dentro y fuera de una institución, se puede decir que es un aspecto global que requiere de una minuciosa valoración de los avances que se compilan día a día con base en un estándar específico.

CAPÍTULO 2

EL ADULTO

En el presente capítulo se abordarán algunos de los conceptos más conocidos sobre el adulto, además, se hablará sobre las dos primeras etapas de la adultez, con énfasis en sus características físicas, sociales, biológicas y psicológicas.

2.1 Concepto de adulto

“Dícese de una persona que se halla en una etapa de evolución que va desde los veinte a los cincuenta y cinco años y se caracteriza por una madurez biológica, que conlleva la capacidad de procrear y a nivel psicológica, una plenitud de funciones intelectuales y afectivas” (Jayme; 1996: 19)

De acuerdo con Garzón (1994), el adulto es aquel sujeto que ha llegado a alcanzar su mayoría de edad con todo lo que ello implica, es decir, que conlleva tanto cambios físicos como psicológicos, entre otros.

Por otro lado con base en Larroyo (1982), la adultez hace alusión al ya desarrollado; a diferencia del adolescente y el joven, que crecen, el adulto es quien ya ha terminado su evolución biológica.

Además, la adultez se prolonga durante treinta años y previo a ello se desenvuelve la juventud, que generalmente va desde los 18 hasta los 24 años aproximadamente.

Por otro lado, de acuerdo con Rice (1997), se dice que la vida adulta posee significados diversos para las personas de acuerdo con su etapa, así pues, menciona el autor que para un niño, ser adulto significa tener privilegios especiales como dormir hasta altas horas de la noche o no tener que ir a la escuela; para un adolescente significa ser uno mismo, gozar de libertades y ser independiente, mientras que conforme a las opiniones de otros adultos, esta etapa tiene un significado de actuar de manera madura y asumir responsabilidades.

De ello, continuando con Bower (1983), surgen algunas dimensiones que permiten esclarecer las actitudes del adulto, entre ellas se encuentran las dimensiones sociales, biológicas, emocionales y legales, las cuales serán explicadas a continuación:

- Dimensiones sociales: reflejan a una persona madura, racional y responsable, de tal forma que resulta inconcebible llamar adulto a una persona indisciplinada, irracional, en quien no se puede confiar y por ende, que es socialmente irresponsable, de tal forma que se puede decir que una persona que ha llegado a la edad adulta, es social (Bower; 1983).

- Dimensiones biológicas: La dimensión biológica hace referencia al concepto de adulto, como aquel que ha alcanzado su tamaño y fuerzas plenas, lo cual, le permite a su vez ser un persona totalmente desarrollada (Bower; 1983).

Con respecto a dicho término, en esta dimensión implica saber que el sujeto ha alcanzado su madurez biológica, sus límites del desarrollo físico y a la vez, la capacidad de reproductividad.

No obstante, esta definición no siempre llega a ofrecer los asentamientos correctos y en ocasiones puede tornarse como un tanto escasa, pues en la actualidad muchos adolescentes de diversas regiones del mundo, durante su tránsito por la adolescencia, logran alcanzar su máxima estatura y fuerza. Además de que también muchos adolescentes a esa edad se encuentran sexualmente maduros y pueden comenzar con su periodo reproductivo, aunque aún no estén lo suficientemente preparados.

- Dimensiones emocionales: En este apartado se toma en consideración que la etapa adulta también comprende la aparición de una madurez emocional completa (Rice; 1997).

No obstante la afirmación anterior, esto implica llegar al logro de un adecuado control de los impulsos principalmente, una elevada tolerancia a la frustración y la libertad de oscilaciones violentas del estado de ánimo.

Otro de los requisitos de la vida adulta, conforme a la dimensión emocional, significa romper los vínculos de dependencia infantil, principalmente con los padres, para así comenzar a funcionar como seres autónomos e independientes de cualquier lazo estrecho familiar.

- Dimensiones legales: En esta esfera principalmente se desea, a diferencia de las anteriores, conocer las leyes, es decir, los derechos y obligaciones que confieren a cualquier ciudadano (Rice; 1997).

Aquí mismo se pretende conocer también qué aspectos deberían y cuáles no, formar parte de los derechos y responsabilidades de los adultos. Para ello es importante determinar dentro de la etapa adulta, ciertas divisiones con edades cronológicas que permitan establecer los privilegios y obligaciones que dentro de la adultez confieren a cada sujeto conforme a sus características.

Algunos de los establecimientos otorgados conforme a las edades que van desde la transición de la juventud a la edad adulta incluyen el derecho al voto, la destinación de trabajos de mayor prestigio y que logren identificar al adulto como un ser meramente maduro.

Otros de los privilegios que pueden lograrse al obtener la mayoría es tener mayor acceso a la obtención de anticonceptivos, así como el poder comprar bebidas alcohólicas, obtener una licencia para conducir o bien, poder casarse sin la autorización de sus padres; otros de los privilegios o derechos a los que pueden ser

acreedores los adultos es que al llegar a una determinada edad, éstos pueden solicitar créditos bancarios o de otra índole, así como asumir la facultad de disponer de propiedades (Rice; 1997).

Sin embargo, es importante mencionar que el hecho de que la ley decida la división de edades cronológicas para poder establecer los derechos y obligaciones de cada individuo, también implica un problema, pues el hecho de alcanzar un número de años determinado no significa que se tengan las capacidades necesarias para realizar toda una serie de trámites, pues en la actualidad hay individuos que aún no logran llegar a la etapa adulta cuando ya cuentan con las facultades indispensables para realizar movimientos propios de un adulto.

2.2 Características del adulto

Algunas de las características principales que logran identificar a la etapa adulta según Moraleda (1999) son las siguientes:

- Responsabilidad: es la capacidad del individuo para asumir obligaciones y derechos por las acciones de su vida.
- Independencia financiera: el adulto logra ser autónomo y ya deja de depender de sus padres y otros familiares.

- Autonomía en la toma de decisiones: es la capacidad del adulto para decidir por sí mismo sobre los asuntos que le corresponden, así como el control de su vida y su dirección futura.
- Madurez emocional: se refiere a la estabilidad o crecimiento emocional de cada individuo.
- Compromiso potencial: es la capacidad del sujeto para iniciar o mantener y sostener relaciones íntimas.
- Adaptabilidad: es la flexibilidad de la persona para enfrentar las circunstancias cambiantes de la vida o las desilusiones.
- Madurez física: es el grado en que el sujeto ha alcanzado su crecimiento físico completo, de modo que es capaz de reproducirse.
- Altruismo: es la disposición del individuo para sacrificarse por otros, lo que da a los demás o la respuesta que ofrece a las necesidades ajenas.
- Educación: este término sólo hace referencia al nivel de escolaridad con que cuenta el individuo.
- Comprensión y conciencia del yo: es el nivel de conocimiento que el sujeto tiene de sí mismo, es decir, ser sincero con uno mismo, conocer quién es uno y qué es lo que se espera o desea en la vida.
- Sucesos vitales relacionados con la edad: es el grado en que han ocurrido sucesos vitales normativos relacionados con la edad, es decir, los privilegios o derechos a los que pueden tener acceso sin ningún problema.

Finalmente, se puede llegar a decir que la etapa adulta, como tal, posee aspectos propios de cada etapa de desarrollo, de los cuales sólo algunos fueron mencionados anteriormente y de ellos se logran desprender como fundamentales: el logro de la independencia de los sujetos y la autonomía, no sólo en el aspecto financiero, sino en la toma de decisiones y la madurez que se llega a alcanzar.

De esta manera, enseguida se abordarán dos de las fases en que se desprende la adultez, para conocer más a profundidad cada una de ellas: la etapa adulta joven y la etapa adulta madura.

2.3 Etapa adulta joven

De acuerdo con Larroyo (1982), la edad viril comprende aproximadamente de los 25 a los 40 años y es el clímax de la vida psicofísica, es decir, es la fase en que el individuo logra el máximo desarrollo de sus capacidades psicológicas y su desarrollo físico.

Señala Rice (1997) que durante la etapa adulta joven el individuo busca separarse de sus padres, lo cual es un paso y un motivo importante para comenzar a convertirse en adulto. No obstante, resulta ser aún más importante que la separación física, lograr la autonomía emocional, tarea que consiste en romper los vínculos emocionales de dependencia que han sido formados, para reorientarlos sobre la base de la equidad, es decir, de un adulto a otro.

Por ende, el hecho de separarse de sus familias, les permite ganarse la oportunidad de formar su identidad personal, con ello logran convertirse en personas únicas, de tal forma que el convertirse en adulto no sólo implica ser independiente, sino que supone integrar varios aspectos de la identidad, resolver conflictos entre ellos y desarrollar una personalidad plena (Rice; 1997).

Una de las tareas fundamentales que debe cumplirse para convertirse en adulto es desarrollar la capacidad para tolerar las tensiones y frustraciones. Los individuos de esta etapa también se ven involucrados en la tarea de realizar un compromiso ocupacional, es decir, concluir sus estudios e ingresar al mundo laboral y por medio de ello, obtener destreza y ser independientes económicamente (Rice; 1997).

Una de las decisiones que deben tomar los adultos jóvenes al separarse de sus padres es determinar en qué tipo de vivienda quieren residir y en qué zona, de forma que éstos se encuentren estables y en óptimas condiciones con respecto a sus quehaceres y que dicha vivienda satisfaga sus necesidades.

Ahora bien, con respecto a la edad adulta joven, como mencionó en su momento Erikson (citado por Rice; 1997), la principal tarea del sujeto inmerso en dicha etapa es el logro de la intimidad, la cual incluye la capacidad para experimentar una relación abierta, sustentadora y tierna con otra persona, sin temor a perder la propia identidad en el proceso de la creciente cercanía, además, sugiere la

capacidad para entregarse, compartir sentimientos, pensamientos y establecer una empatía mutua.

Así pues, es importante mencionar que la etapa adulta joven comprende muchos factores de cambios, algunos muy radicales, pero que sea cual sea su magnitud, implican modificaciones significativas para el individuo, por tal motivo, enseguida se mencionarán algunas de las principales tareas con que debe cumplir un sujeto en edad adulta joven, de acuerdo con Rice (1997):

1. Lograr la autonomía.
2. Moldear su identidad.
3. Desarrollar estabilidad emocional.
4. Establecer y consolidar una carrera.
5. Encontrar la intimidad.
6. Convertirse en parte de grupos sociales compatibles y de la comunidad.
7. Seleccionar una pareja y ajustarse al matrimonio.
8. Establecer residencia y aprender a manejar un hogar.
9. Convertirse en padre y criar a los hijos.

No obstante, éstas no son las únicas tareas que debe cumplir un adulto, a continuación se mostrarán las tareas de la edad adulta joven, según Craig (2001):

1. Elegir pareja.
2. Aprender a vivir con el cónyuge.

3. Formar una familia.
4. Criar hijos.
5. Administrar el hogar.
6. Comenzar a trabajar.
7. Asumir las responsabilidades cívicas.
8. Encontrar un grupo social afín.

Y finalmente para conocer un poco más sobre las tareas evolutivas de la adultez joven, Gerrig y Zimbardo (2007) consideran otra serie de tareas, las cuales para ellos, son las que determinan la etapa adulta joven:

1. Consumación de la intimidad.
2. Establecer y mantener un hogar y una familia.
3. Convertirse en miembro de un grupo social compatible.
4. Cumplir con las obligaciones de un ciudadano.
5. Perseverar en una carrera.

Sin embargo, la realización de las tareas mencionadas anteriormente, implica el desarrollo y aparición de grandes cambios conductuales, los cuales resultan ser indispensables para que al final, el sujeto logre tener una adaptación adecuada ante las situaciones que se le presenten a lo largo de su vida, de no ser así, dichas tareas no pueden llegar a ser concluidas.

2.3.1 Características físicas

De acuerdo con Craig (2001), es importante mencionar que los resultados de la mayoría de las actividades realizadas por el hombre, son producto de su estado físico, ya que todas esas diligencias dependen en gran parte de la salud, la apropiada condición física, la fuerza y la resistencia, que son factores indispensables que el ser humano debe tener muy en cuenta, pues si no se presta la atención necesaria, se pueden llegar a generar patologías que van desde un grado leve hasta enfermedades sumamente riesgosas.

La mayoría de los aspectos anteriormente mencionados y otros correspondientes al desarrollo físico son alcanzados a su punto máximo durante la edad adulta joven. Por ende, se dice que la mayoría de los jóvenes inmersos en dicha edad, tienden a mostrar mayor actividad, además de que son más abiertos con respecto al aspecto sexual, puesto que su sentido de identidad sexual suele ser más claro.

Por otro lado, es importante rescatar que gran cantidad de jóvenes llegan a presentarse ante la sociedad como seres más sanos, más fuertes y más fértiles de lo que anteriormente han sido o serán en el futuro.

Otra de las características físicas durante esta etapa es que los órganos: el tiempo de reacción, la fuerza, las habilidades motrices y la coordinación sensorio motriz suelen ser óptimos durante el periodo de los 25 a los 30 años, debido a que

en dicha etapa logran alcanzar su máximo desarrollo a ello se debe su buen funcionamiento, sin embargo, al final de esta fase se comienza con el deterioro paulatino de todos los aspectos mencionados anteriormente y tal declive se da a lo largo del resto de la vida de cada sujeto.

En el mismo sentido, el deterioro de las capacidades y habilidades físicas en la juventud se presenta con mayor frecuencia cuando existen situaciones de emergencia, siempre y cuando también las exigencias físicas sean extremas.

Debido a tales factores de riesgo, algunas personas deciden adoptar hábitos de salud y ejercicios acordes a sus capacidades, lo cual es favorable, ya que ellos, una vez que los adaptan al ritmo de vida, suelen perdurar a lo largo de los años.

Si esto sucede con el paso del tiempo, la calidad de vida mejora conforme transcurre el tiempo, ya que ello contribuye en gran medida a que los individuos mantengan una buena condición física.

Asimismo, otro aspecto característico en la juventud es que el proceso de ovulación se presenta relativamente estable en las mujeres de entre los 25 y los 38 años, aunque después de esa edad aproximada tiende a disminuir. Los hombres, por su parte producen espermatozoides desde la pubertad, aunque las emisiones de semen contienen cada vez menos espermatozoides viables.

Además, en cierta etapa la sexualidad se torna cada vez más abierta y aceptada por la sociedad en general, no obstante, los criterios hacia el sexo varían conforme a las creencias de cada individuo o población.

2.3.2 Características psicológicas

Con respecto al área del desarrollo psicológico, en el adulto joven existen algunas características que se mencionan a continuación (Merani: 1980):

- El sujeto en edad adulta joven, comúnmente supera poco a poco su egocentrismo.
- Existe la función de la experiencia, es decir, retoma poco a poco todos aquellos sucesos que fueron, en un momento determinado, importantes en su vida.
- Se da mayor sentido a los valores, se crea conciencia sobre los mismos y se comienzan a aplicar de manera más constante.
- Existe el logro de la intimidad sin aislarse de la sociedad, con motivo de que ya se encuentran los individuos en una edad más aceptable de satisfacerse a sí mismos sin afectar ni depender de los demás.
- El establecimiento, la cual se establece como una de las tareas propias del adulto joven, se comienza con la búsqueda de una pareja que cumpla con sus expectativas y con la cual puedan llegar a formar una

familia y establecerse como un ser de formalidades y nuevas responsabilidades.

- En un determinado momento, se manifiesta una falta de interés por superarse y se preocupa únicamente por su interior, es decir, por su espiritualidad.

Por otro lado, surgen en el adulto joven algunos aspectos enfocados a sí mismo y que de cierta forma determinan su aprendizaje (Merani:1980).

- Aparece el desarrollo más completo de aptitudes.
- Se da una integración lógica entre creencias y experiencias.
- Existe un cierto grado de consideración ante puntos de vista opuestos.
- Con respecto al pensamiento dialéctico, se caracterizan por ser sensibles a las contradicciones.
- Hay superación del pensamiento egocéntrico.
- Aparece, como consecuencia, el pensamiento abstracto.
- Existe una retroalimentación basada en experiencias.
- Su eficacia laboral tiende a ser más significativa.
- Se confrontan valores y se resuelven problemas de forma coherente y organizada.
- Existe la capacidad para aumentar sus ingresos económicos.
- Surge el desarrollo de actividades o tareas específicas laborales.
- Aumenta su nivel de aprendizajes y/o conocimientos generales.

- Incrementa su capacidad de competencias (Merani: 1980).

2.4 Etapa adulta madura

De acuerdo con Gerrig y Zimbardo (2007), la etapa adulta madura constituye unos de los mejores años de cada individuo que logra llegar a dicha edad; los autores consideran que va aproximadamente de los 35 a los 55 años y es catalogada como la de los sujetos sabios y valiosos consejeros; aunque muchas personas consideran que tal frase es propia de las personas que se sitúan en la vejez. Estos investigadores refieren que en realidad, con base en estudios realizados sobre tal fenómeno, se puede afirmar que el consejero más valioso es aquél que se encuentra situado en la edad adulta madura, incluso personas ya entradas en años prefieren el consejo de una persona de esta edad.

Por otro lado, y de acuerdo con Rice (1997), la mediana edad presenta una serie de tareas o retos del desarrollo, debido a ello es importante que dichas actividades sean llevadas de forma correcta y que los conflictos sean resueltos, ya que de ser así, esto conllevaría a un crecimiento, satisfacción personal y felicidad, mas de no ser cumplidas satisfactoriamente, tales tareas pueden generar una serie de estancamientos y desilusiones que crecen día a día y ello no es provechoso para ningún sujeto.

Por lo general, es importante mencionar que la madurez es el periodo más fructífero con respecto al trabajo profesional y creativo, en dicha edad, el individuo

tiene mayor acceso y posibilidad de adquirir grandes puestos laborales que le permiten desarrollarse activamente y arrojar resultados productivos y valiosos para sí. Además, otro de los beneficios con que gozan las personas de edad madura es que por medio de su experiencia y madurez, llegan a adquirir mayor respeto por parte de sus colaboradores y compañeros de trabajo, y no sólo en el ámbito laboral, sino en el aspecto familiar y social.

Sin embargo, en la edad adulta madura no todo es felicidad, puesto que en aspectos de salud, muchos adultos se ven expuestos realidades poco satisfactorias para sí mismos, como ejemplo de ello, es que algunos se dan cuenta de que han perdido su condición física que antes los caracterizaba, pues ya no tienen la habilidad para correr rápidamente, cargar pesos o realizar muchos esfuerzos físicos. Lo cual implica que es necesario que se realicen ajustes tanto psicológicos como en el estilo de vida y los hábitos de salud para mantenerse tan delgados y saludables como sea posible.

Por otro lado, es importante mencionar que al igual que la edad adulta joven, la madurez también posee sus tareas propias, enseguida se mencionarán las tareas de acuerdo con Craig (2001):

1. Asumir la responsabilidad cívica y social del adulto.
2. Establecer y mantener un nivel de vida.
3. Realizar actividades recreativas propias del adulto.
4. Ayudar a los hijos adolescentes a ser adultos responsables y felices.

5. Relacionarse con personas como el cónyuge.
6. Aceptar los cambios fisiológicos de la madurez y adaptarse a ellos.
7. Adaptarse a los padres que envejecen.

Por otro lado, de acuerdo con Rice (1997), algunas de las principales tareas del adulto maduro son:

1. Ajustarse a los cambios físicos de la mediana edad.
2. Encontrar satisfacción y éxito en la vida profesional.
3. Asumir la responsabilidad cívica y social de los adultos.
4. Llevar a los hijos a una vida adulta feliz y responsable.
5. Revitalizar el matrimonio.
6. Reorientarse hacia los padres que envejecen.
7. Reorientar los roles sexuales.
8. Desarrollar redes sociales y actividades para disfrutar el tiempo libre.
9. Encontrar un nuevo significado a la vida.

2.4.1 Características físicas

En la actualidad, algunas de las características físicas propias de la edad adulta media son las siguientes:

- Existe un deterioro o bien, una reducción de las capacidades físicas.
- Hay una afectación de las habilidades sensoriales y motrices.

- Se presenta una disminución breve y gradual de la capacidad sensorial y psicomotriz.
- Hay una disminución de la fuerza muscular y de la velocidad de reacción.
- Surge el apareamiento de canas, calvicie y sequedad cutánea.
- Existe una acumulación de tejido adiposo en determinados sectores del cuerpo.
- Los nervios motores transmiten más lentamente los impulsos.
- Disminuye la actividad neuronal en algunas partes del cuerpo.
- El funcionamiento del metabolismo se torna cada vez más lento.
- En el hombre hay disminución de la testosterona.
- En la mujer aparece la menopausia.

Por otro lado, es importante mencionar que en la edad adulta media pueden llegar a surgir algunas enfermedades o deficiencias físicas que deben evitarse, algunas de esas deficiencias son:

- La miopía o pérdida de la resistencia.
- La pérdida de densidad ósea.
- Atrofia de los músculos, así como la caída de los dientes, sensibilidad del tacto, gusto y olfato.
- Pérdida de la memoria.

2.4.2 Características psicológicas.

A diferencia de las características psicológicas generadas en la edad adulta joven, los adultos maduros presentan otra serie de características que permiten identificar claramente dichos individuos en esa etapa, algunos de los aspectos fundamentales propios del adulto medio son:

- Existe una etapa de sentimientos encontrados muy grandes, principalmente relacionados con la familia, en especial con los hijos.
- Se requiere la integración de los sentimientos.
- Existe una respuesta lenta al momento de tratar de evitar errores.
- La experiencia juega un papel muy importante para su eficacia.
- Se reestructura la identidad.
- Buscan apoyar significativamente a las nuevas generaciones.
- Surge la madurez, con el tiempo en que se comienza a hacer un inventario sobre su vida.
- Se da un análisis sobre su eficacia y nivel de competencia.
- Aquellos sujetos propensos a la crisis de la madurez, tratan de evitar la introspección.
- Recurren a la negación para no aceptar los cambios de su cuerpo y vida.
- El apoyo socio emocional es un elemento importante en la interacción social durante la edad madura y aun tiempo después (Moraleta: 1999).

Es importante reconocer que las características del adulto en estas etapas, le permiten asumir roles cuya responsabilidad es amplia, esto repercute en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, por supuesto.

De esta manera, una vez revisados los elementos documentales referentes a la evaluación y a las características del adulto, se da por finalizado el marco teórico, para exponer en el siguiente capítulo las implicaciones metodológicas de este trabajo.

2.5 El docente

Si bien, debido a que la presente investigación busca conocer el impacto que tiene el docente en eficacia con respecto al programa institucional de evaluación docente es importante rescatar quién es el docente, conocer algunas de sus características y parte de su función para lo cual se ha especificado este apartado.

2.5.1 Concepto de docente

De acuerdo con (Díaz; 2002:3), “el docente se construye como un organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento”, esto quiere decir que el docente es aquél sujeto que busca el medio para acercar al estudiante con el conocimiento dotándolo de información necesaria para que éste conozca, desarrolle sus capacidades y aumente sus destrezas fortaleciendo cada vez más su educación.

Por otro lado Larroyo (1982), establece que el docente o educador es aquella persona que ejerce la acción de educar, pertenece así pues al proceso de educación, haciendo frente a una comunidad con contenido cultural, para ello se destaca que el educador no solamente se encuentra dentro del aula de cierta institución pues la primer educadora de la vida es la madre.

Es importante mencionar que el docente es un ser capaz de transmitir y compartir con un grupo de personas información o conocimientos propios buscando que éstos como receptores capten diversos mensajes útiles para su vida en sociedad puesto que esto mejorará su nivel y calidad de vida en un futuro.

2.5.2 Características del docente.

Ahora bien, muchos consideran que cualquier persona puede fungir como docente, sin embargo se debe tener en cuenta que no siempre el individuo cuenta con los rasgos o características propias de un profesor pues enseguida se muestran algunas de ellas basadas en la opinión de Díaz y Hernández (2002)

- El docente debe tener la habilidad de interactuar con grupos de personas diversos, es decir el manejo de grupo, de tal manera que puede controlar, apoyar y facilitar información de forma que todos caigan en un mismo objetivo.

- El docente maneja estrategias de aprendizaje, generalmente las aplica como forma de motivación y acercamiento del alumno con el conocimiento.
- El docente promueve el conocimiento y hace de éste algo atractivo, buscando en todo momento acercar al individuo no de una forma obligada sino por curiosidad, gusto y necesidad de adentrarse al mundo educativo.
- El docente comparte y no solo transmite pues esto se refiere a que cada persona posee puntos de vista muy diversos y el docente se ve obligado a respetar las opiniones de cada sujeto aunque no comparta la misma postura.
- El docente tiene la facilidad de establecer relaciones interpersonales favorables, es decir, tolera y respeta a cada una de las personas con quienes se involucra en el acto educativo, evitando imponer ideales y reglas que perjudiquen al otro.
- El docente tiene la capacidad de entablar o plantear desafíos a los sujetos de estudio con la finalidad de que éstos desarrollen ciertas habilidades de manejo mental que favorezcan su desempeño educativo.

2.5.3 La función del docente.

Como primer instancia, es importante mencionar que la docencia es una de las funciones más antiguas que existen y no propiamente provienen de un profesor, pues se considera que la familia es la primer ejecutora de dicha función para ello, con el paso del tiempo a fin de designar responsabilidades, actividades y acciones se confió a sujetos profesionales que apoyaran en todo momento desde la infancia hasta la adultez de una persona.

Para ello, de acuerdo con Debesse (1980), el docente tiene diversas funciones entre las mas importantes se mencionan enseguida:

- Es un individuo educador, adopta el papel de fungir como vínculo entre el alumno y la sociedad y sociedad con el adulto a la cual él mismo pertenece transformándose en un ser creativo capaz de solucionar problemas cotidianos mediante la formulación de respuestas.
- Debe ser exigente con sus alumnos y consigo mismo pues aparte de que debe ganar autoridad y respeto por parte del estudiante debe indagar en los conocimientos para hacer de sus estudiantes seres críticos de la vida diaria.

- Debe ser animador, puesto que el alumno en ocasiones suele categorizar las asignaturas y sólo poner empeño en algunas, el docente debe buscar una manera atractiva de transmitir los conocimientos.
- Debe ser un guía pues no solo trata de dar los conocimientos y punto sino que propone estrategias y métodos que permitan al estudiante llegar al punto deseado por sí mismos.
- Debe ser un supervisor, ya que la educación es un fenómeno que requiere de sistematicidad y secuencia y se requiere revisar y analizar cada paso o fase por la que atraviesa el estudiante a fin de que no decaiga o en su defecto de por terminado su proceso de aprendizaje antes de que éste sea completado.
- Participa como un recurso pues debe estar siempre al tanto de las necesidades de los estudiantes pues en cualquier momento su participación podría ser útil dentro o fuera de las asignaturas académicas.

Por otro lado, de acuerdo con Larroyo (1982), la función del docente aterriza en ser un mediador, tanto de la humanidad, del saber, de los valores culturales y por ende de la sociedad misma.

Desde otro punto de vista se dice que la función docente es “consiste en orientar y guiar la actividad mental constructivista de sus alumnos a quienes proporcionará una ayuda pedagógica ajustada a sus competencias” (Díaz; 2002:6)

Prosiguiendo con dicho autor se mencionan algunas funciones que debe cumplir el docente tales como:

- Debe tener conocimiento teórico suficiente, es decir, para poder transmitir debe conocer lo que desea proporcionar a fin de resolver dudas y ampliar los conocimientos de los alumnos.
- Debe desplegar valores y actitudes de tal manera que la educación no sólo se limite a ciertas áreas sino que se proporcione una educación y formación global del individuo.
- Dominio de contenidos, esto referente a lo mencionado anteriormente pues se requiere conocer lo que se hace y los recursos de los cuales se apoya para su labor docente.
- Debe conocer al personal con el cual trabaja, desarrollando su capacidad crítica para poder ser empático con cada uno de sus alumnos e ir al ritmo de aprendizaje de cada sujeto.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se abordarán algunos de los aspectos necesarios para la recolección y tratamiento de datos del presente estudio, lo cual permitió dar cumplimiento a los objetivos inicialmente planteados.

3.1. Descripción de la metodología.

En este apartado se revisarán las características del plan metodológico, tales como el enfoque, el diseño, extensión, alcance, técnicas, instrumentos.

3.1.1 Enfoque

El enfoque de la presente investigación es el cualitativo, el cual es definido como un “conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos” (Hernandez, Sampieri;2008:46).

De acuerdo con la definición anterior, se dice que la investigación con enfoque cualitativo es una de las más amplias puesto que el investigador tiene la oportunidad

no de indagar sino de mostrar la realidad de un cierto contexto tal cual se manifiesta en distintos momentos.

Algunas de las principales características presentadas por Hernandez, Sampieri (2008) para dar conocimiento sobre tal enfoque son las siguientes:

- Es naturalista, puesto que muestra las situaciones tal y como se presentan sin alterar su realidad.
- Es interpretativo, ya que le da sentido a los diversos fenómenos para mostrar al lector una mejor comprensión y aumentar su creatividad de imaginación sobre lo que se presenta en el documento.
- No se prueban hipótesis en la mayoría de los casos, generalmente se establecen durante el estudio algunas preguntas de investigación y conforme se recolectan datos, éstas van siendo resueltas.
- Se basa en recolección de datos no estandarizados, es decir, no lleva inmersos ningún tipo de datos numéricos y utiliza únicamente la descripción.

En particular, esta investigación requirió basarse en el enfoque cualitativo puesto que maneja información detallada sobre lo que ocurre con un fenómeno muy particular en la institución secundaria, conocido como programa de evaluación docente, esto sin manejar aspectos de tipo medibles o numéricos, así mismo trata relatar tal cual se da dicho proceso dentro de la escuela y cómo este repercute en la

labor docente buscando solucionar preguntas de investigación que datan de la opinión y percepción del estudiante y el docente en particular.

3.1.2 Diseño

Con respecto al diseño de investigación, el presente trabajo es de tipo no experimental, ya que no se requiere manipular la realidad para concluirlo, sino que por el contrario, se busca mostrar la situación tal y como se presenta, para de ahí partir hacia la búsqueda de soluciones.

“Los diseños no experimentales, son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández y cols.; 2006: 205).

Así pues, en este tipo de trabajos es necesario observar la realidad tal como se presenta; los fenómenos son analizados para, a partir de ahí, comenzar a probar las preguntas de investigación planteadas al inicio del estudio.

Es importante mencionar también que en un estudio de carácter no experimental, las variables independientes simplemente se muestran presentes, mas no se realiza actividad alguna que genere algún cambio en ellas, o bien, no se construyen situaciones nuevas, simplemente se observan las que ya están existentes.

Por lo tanto, se dice que la investigación no experimental suele tornarse sistemática y empírica, en ella las situaciones de estudio ya han sucedido y no se requiere revivir tales momentos para conocer sobre ellos.

Por otro lado, de acuerdo con Cozby (2005), se dice que en los métodos no experimentales, las relaciones entre las variables son estudiadas por medio de la observación o medida de las mismas, la conducta captada es tal como se muestra en la realidad, por lo que a su vez es considerada como un medio de aproximación razonable para el estudio de la correlación que surge entre las variables que comprende el estudio.

3.1.3 Extensión

Desde la perspectiva de Hernández y cols. (2006), esta investigación está enfocada a la extensión transeccional o transversal, puesto que al inicio del estudio se observa la realidad y conforme lo requiera el fenómeno se busca intervenir en momentos determinados para corroborar los efectos resultados de la evaluación, así pues, se pretenden identificar los cambios presentados en los sujetos implicados, para determinar el grado de eficacia que está generando, en este caso, el programa de evaluación en la institución donde se realizó el estudio.

Así pues, continuando con las ideas de Hernández y cols. (2006: 213) la extensión de tipo transeccional o transversal hace referencia a aquellas “investigaciones que recopilan datos en un momento único”.

En esta ocasión, el interés del investigador es analizar minuciosamente los cambios que suceden un proceso que se da en un momento específico, sin que la variable tiempo signifique algo relevante en el análisis. Esto se hace en determinadas categorías o contextos, con la finalidad de realizar las inferencias necesarias con respecto al cambio, los factores determinantes y sus consecuencias.

3.1.4 Alcance

Otro de los aspectos de suma importancia a considerar dentro de la metodología de investigación es el alcance, que respecto al trabajo presente se requiere aplicar el de tipo descriptivo. Los estudios de esa naturaleza, según Hernández y cols. (2006), son aquellos que “indagan la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos”.

Se puede decir que su característica fundamental es que su atención está totalmente centrada en su población de estudio y el fenómeno al cual está sometida. Además brinda la oportunidad de estudiar a una población y después de observar y analizar aspectos generales se genera un relato a partir del cual, se describen cada

una de las características, situaciones, contextos u objetos que aparecieron en algún momento de la investigación.

3.1.5 Técnicas e instrumentos

Para el presente capítulo será necesario implementar las técnicas de encuesta y la entrevista estructurada correspondientes al enfoque cuantitativo.

De acuerdo con Quivy y Van Campenhoudt (1992), las técnicas de investigación dentro de las ciencias sociales pueden subdividirse en dos tipos: las técnicas de tipo cualitativo y las cuantitativas.

Las encuestas de tipo cualitativo, las cuales se apoyan por medio de los cuestionarios, pueden llegar a aplicarse a toda una población dependiendo de la finalidad, tiempo y modalidad de la investigación, no obstante, puede también obtenerse sólo una muestra, cuyos sujetos deben contar con las características deseables por el investigador para cumplir con la finalidad previa a la selección de dicho subgrupo.

Por otro lado, Cozby (2005), con respecto a la aplicación de las encuestas, considera que hay dos formas comunes de dar a conocer las encuestas, las cuales corresponden a los instrumentos seleccionados para su implementación. La primera es utilizar un cuestionario escrito, en el cual los individuos exponen su postura respondiendo a las preguntas establecidas en un formato otorgado por el

investigador; la otra forma es utilizando un guión de entrevista, en la cual el investigador plantea las preguntas a determinados individuos y registra a las respuestas otorgadas mediante una interacción verbal personal con el sujeto de estudio.

En la presente investigación se requirió como primer instancia diseñar un primer cuestionario, éste fue elaborado por el investigador, así pues fue dirigido al personal estudiantil de la institución, dicho instrumento tuvo como objetivo conocer la perspectiva del alumno con respecto al desempeño docente después de haberse aplicado el programa de evaluación docente institucional. Este cuestionario lleva por nombre cuestionario de apreciación del alumno y consiste en cuatro reactivos tales como: ¿En qué aspectos después de la evaluación docente institucional, has notado mejorías en tus profesores? ¿De qué tipo?, ¿A qué crees que se deba dicha mejora?, De acuerdo con lo anterior, ¿qué beneficios te trae como estudiante el proceso de evaluación docente institucional? Y finalmente ¿Qué tan valioso consideras que resulta el programa de evaluación docente? Justifica tu respuesta. Ahora bien, estos son los cuatro reactivos que forman parte del primer instrumento (anexo 1), para la aplicación del mismo se vio en la necesidad de hacer un piloteo a doce alumnos de segundo grado para verificar la claridad y comprensión de los reactivos, a lo cual no se tuvo mayor problema, mas adelante se detallará dicho acontecimiento.

La entrevista, según Quivy y Van Campenhoudt (1992), es un recurso de la metodología por medio del cual, el investigador puede interactuar directamente con los sujetos de estudio, especialmente cuando se desea conocer su percepción sobre

el mundo, creencias, actitudes u otros rubros, en los cuales se busca no sólo obtener un valor numérico, sino respuestas más profundas que conlleven a datos implícitos en el tema, pero que no fueron considerados por el investigador, siempre y cuando no se produzca una divagación de respuestas.

Por otro lado, Van Dalen y Meyer (2004) consideran que las entrevistas son técnicas que permiten un contacto de comunicación oral entre los involucrados en la investigación, éstas tienden a variar con respecto a sus propósitos, naturaleza y amplitud, además de que pueden limitarse a la recogida de información sobre un solo individuo o bien, extenderse a otras personas involucradas con el problema o investigación.

Además, de las entrevistas pueden desprenderse varios tipos:

- Las entrevistas individuales y grupales: se realizan en ambientes privados con una persona a la vez, aunque en ocasiones las entrevistas a grupos permiten arrojar datos más valiosos que pueden ser indispensables al investigador.
- Las entrevistas estructuradas: tienden a variar tanto por el número de participantes como por los propósitos para los cuales fueron elaboradas, además, poseen una estructura previamente establecida.
- Las entrevistas no estructuradas: son de carácter flexible, en ellas los participantes gozan de mayor libertad en sus respuestas, tienden a extenderse a otras situaciones y no se limitan a lo que se les está preguntando.

La investigación presente se vio en la necesidad de recurrir al apoyo de la entrevista estructurada, esto debido a que se aplicó en cierto momento al personal docente de la secundaria Don Vasco, tuvo como finalidad conocer la percepción docente frente al programa de evaluación docente institucional. La entrevista de apreciación docente (anexo 2) está conformada por seis reactivos tales como: ¿Qué antigüedad tiene en la institución?, ¿Qué tan satisfactorio encuentra el programa de evaluación docente institucional?, ¿Qué tan familiarizado está con la evaluación docente?, ¿Qué beneficios obtiene de la evaluación docente?, ¿En qué medida conoce las características o perfil docente deseables que exige la institución? Y finalmente ¿Qué sugerencias daría al programa de evaluación docente?. Mas adelante se detallan algunos otros aspectos propios de dicho instrumento así como el momento de su aplicación.

3.2 Población y muestra

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández y cols.; 2006: 238).

En la presente investigación, la población a estudiar corresponde al personal docente de la Secundaria Don Vasco, la cual tiende a colocarse en un nivel socioeconómico de medio a alto, además, dicha población implica tomar en consideración la totalidad de su participación.

Por otro lado, respecto a la muestra, en esta investigación se requiere de una de clase no probabilística, que de acuerdo con Hernández y cols. (2006) es un subgrupo de la población en el que todos los elementos son seleccionados de acuerdo con criterios externos o determinados por las necesidades del investigador.

De esta forma se seleccionó al personal docente del tercer grado de la secundaria que imparten clases a dicho grupo, puesto que debido a las condiciones del tema de la investigación se consideró que son una parte de la población la cual tiene mayor conocimiento sobre el Programa de Evaluación Docente que se lleva a cabo en dicha institución, por tanto, las respuestas de los alumnos ante los instrumentos utilizados en el estudio tienden a representar un grado de objetividad mayor que si el estudio se hiciera en el primer grado, ya que es necesario que los alumnos tengan conocimiento sobre la forma de trabajo de sus profesores y el cómo influye el programa de evaluación en el desempeño de los mismos sujetos.

3.3 Desarrollo de la investigación

En la presente investigación fue necesario realizar la aplicación de algunos instrumentos, lo cual requirió de un periodo que fue del miércoles 29 de septiembre al 18 de octubre del año 2010.

Para llevar a cabo dicha aplicación, fue necesario pedir la autorización del director de la escuela para poder disponer de algunos de los alumnos de segundo grado, los cuales fueron partícipes de la aplicación de la prueba piloto del primer

instrumento a utilizar en el estudio, además de que también se avisó a los docentes sobre la participación que tendrían estos jóvenes y otros motivos por los cuales se requería su presencia fuera del aula.

Es importante mencionar que para la aplicación de la prueba piloto no surgieron grandes inconvenientes, pues los profesores se mostraron accesibles con la investigadora, quien enseguida seleccionó a los estudiantes que servirían de apoyo para llevar a cabo dicha acción. La aplicación pues, se llevó a cabo aproximadamente a las 11:20 horas del día 1º de octubre a doce alumnos de segundo grado, de ambos sexos, a quienes se pidió que respondieran lo más objetivamente posible al cuestionario, es decir, se aplicó el instrumento a doce sujetos. Dicha tarea se llevó a cabo en las canchas de la secundaria, para lo cual se acomodó un mueble para que se apoyaran.

Durante la participación de estos jóvenes, se les dieron inicialmente las instrucciones y después se dedicaron a resolver sin exponer dudas al investigador, no obstante, éste intervino en un par de ocasiones que consideró conveniente aclarar el panorama de los alumnos y ello facilitó y agilizó el proceso. Al término, se revisaron cuidadosamente cada una de las respuestas y se llegó a la conclusión de que sólo una de las preguntas del cuestionario abierto de apreciación del alumno debía ser modificada, pues debido a las respuestas arrojadas se determinó que el alumno no logró comprender la intención de la pregunta, el resto fueron claras y no hubo problemas con ello.

Con respecto a las condiciones de aplicación del instrumento, los alumnos se mostraron motivados al ser elegidos para participar en una actividad fuera del aula, pero al constatar de qué se trataba dicha actividad, perdieron dicha emoción, aunque tampoco fueron negativos ni pusieron resistencia para su resolución. Así pues, los alumnos tranquilamente contestaron los instrumentos y al término de ello regresaron a su salón de clases.

El tiempo aproximado que se utilizó para contestar el instrumento fue de veinte minutos, ya que se requirió dar instrucciones para el instrumento. Otro de los instrumentos aplicados consistió en una entrevista para los profesores, la cual implicó más tiempo, ya que se requirió asistir a la escuela en varias ocasiones para aplicar dicho instrumento, pues debido a que los maestros generalmente se encuentran impartiendo clases, no siempre tuvieron tiempo de atender a la investigadora, además de que muchos de ellos en cuanto terminan de dar su clase se van de la escuela para continuar con sus actividades; otra de las situaciones fue que no todos los profesores asisten diariamente a la escuela para trabajar, puesto que su horario de clases así lo establece. Por otro lado, a pesar de su horario de trabajo tan saturado, ellos se mostraron accesibles para llevar a cabo la entrevista y al revisar los resultados, no se requirió la modificación del instrumento.

Por otro lado, es importante mencionar que la aplicación definitiva de los instrumentos para el apoyo del presente estudio estaba contemplada aproximadamente para finales del mes de octubre, ya que los objetivos buscados en la investigación así como el tema así lo requieren, no obstante, surgieron imprevistos

que no habían sido considerados y que tendieron a entorpecer y retrasar los tiempos estimados para el término de la investigación, esto debido a que la implementación del Programa de Evaluación Docente en la secundaria no se dio en el momento establecido inicialmente en la institución, sino que comenzó varias semanas más tarde.

3.4 Análisis e interpretación de resultados

A continuación se presentará el análisis de los resultados de los instrumentos aplicados durante el proceso de la investigación. Es necesario destacar que el presente estudio va encaminado a conocer qué tan eficaz resulta la evaluación docente, término fundamental del trabajo, para lo cual se considera necesario retomar su definición, que ya fue mencionada.

Para ello, se ha considerado útil realizar una clasificación de áreas de estudio arrojadas durante la obtención y procesamiento de datos, las cuales se explican enseguida.

Por otro lado, fue aplicado un cuestionario a los alumnos de tercer grado de secundaria, de tal manera que se pidió la participación de 30 alumnos elegidos alternadamente de los tres grupos existentes en la institución.

Es importante mencionar que el cuestionario fue aplicado un par de semanas después de que fue llevado a cabo el proceso de evaluación docente propio de la institución.

Dicho instrumento referente al cuestionario de apreciación del alumno (anexo 1) consta de cuatro reactivos que en conjunto buscan conocer la opinión y/o expectativas del alumno con respecto a la eficacia del desempeño laboral de sus maestros. Mientras tanto, también se requirió acudir a los profesores para identificar

la manera en que ellos ejercen su labor docente respecto al programa de evaluación de la institución a la que pertenecen y a la opinión que tienen sobre el manejo del mismo. Para ello se elaboró una entrevista estructurada que constó de seis reactivos que abarcaron desde la antigüedad, beneficios, satisfacción con el programa de evaluación, conocimiento del programa así como algunas sugerencias al mismo.

Así pues para la organización de los resultados obtenidos se vio en la necesidad de clasificar los datos recabados en tres áreas, la de conocimientos, el área de habilidades y el área de valores y actitudes, el primer cuestionario de apreciación del alumno se organizó en dichas áreas mientras que la entrevista de apreciación docente resuelta por el profesor se presentó de forma particular de acuerdo al contenido de cada reactivo.

3.8.1 Área de conocimientos.

El cuestionario de apreciación del alumno (anexo 1) conformado por cuatro reactivos primeramente se buscó ver como primer reactivo ¿en qué aspectos mejora comúnmente el profesor después de que ha finalizado el programa de evaluación docente institucional?, esto con ayuda de la modalidad de la evaluación docente referente a las encuestas de opinión a los alumnos (anexo 1), mencionadas durante el capítulo primero; para ello, se otorgó un cierto plazo para que el docente hiciera una retroalimentación y continuara implementando ciertas técnicas o bien, hiciera una mejora o reestructuración de ello. Para dicha pregunta es importante mencionar que a partir de sus experiencias hubo gran diversidad de ideas que decidieron

aterrizar en el presente reactivo, dichos comentarios fueron desde que no han captado ningún tipo de mejora en el desempeño docente, "pues un poco porque siguen en un carácter fuerte y pues no les veo mejora" (cuestionario 1) hasta considerar aspectos clave que se han distinguido, tales como la dinámica de trabajo, la relación maestro-alumno, en cuestiones de la evaluación o bien, toda la labor del profesor, "pues yo he notado que ya son más dinámicos y sus clases definitivamente han mejorado mucho" (cuestionario 18).

Sin embargo, al realizar la codificación de los datos, se obtuvo que la mayoría coincidió en que generalmente la forma de trabajo después de la ejecución de la evaluación docente sigue siendo la misma, es decir, no hay un cambio que sea percibido por el alumno con respecto al desempeño de sus profesores.

3.8.2 Área de habilidades.

Pasando al cuestionario de apreciación del alumno (anexo 1), algunas de las causas a conocer por las cuales mejora o no el docente, mencionadas en el segundo reactivo por los 30 alumnos, las cuales piensan que no se ha dado alguna mejora en el proceso de enseñanza, incluyen que únicamente con ayuda del profesor retroalimentan sobre algunos contenidos no obstante, no realizan ninguna reflexión sobre la forma en cómo están llevando a cabo sus actividades y simplemente ahí se detienen: "algunos a veces no toman esto como muy en serio" (cuestionario 21), mientras que algunos otros estudiantes consideraban que posiblemente no buscaban trascender en su trabajo puesto que no había algún medio que indirectamente les

estuviera exigiendo tal requisito, “debido a que quizás ellos ya se acostumbraron a su forma de evaluar” (cuestionario 30).

Otros, simplemente ignoraban las razones por las cuales sus maestros actúan de dicha manera ante tal situación y en ocasiones, no procuraban profundizar en el tema puesto que sus profesores pueden llegar a considerar sus comentarios como inapropiados en ese momento: “no toman en cuenta nuestras opiniones” (cuestionario 23).

3.8.3 Área de valores y actitudes.

Considerando qué tan valioso resulta el Programa de Evaluación Docente, respecto al cuestionario de apreciación del alumno (anexo 1) los alumnos compartieron desde diversos puntos de vista en el reactivo cuatro, puesto que buscó identificar qué tan valioso es el programa de evaluación docente institucional a lo cual respondieron que dicho programa no es valioso, puesto que no les arroja aspectos positivos en su formación “nada, porque los maestros no se enteran de que estudiamos o no” (cuestionario 26). Para otros es importante, ya que permite hacer hincapié en situaciones educativas que no se están llevando a cabo de la mejor manera: “bastante, porque los maestros se dan cuenta de sus errores y pueden corregirlos” (cuestionario 12); para la mayoría, la aplicación del programa es positiva debido a lo que todo ello implica.

Después de haber interpretado los datos obtenidos del primer instrumento (anexo1) aplicado durante la investigación, cabe mencionar que hubo aspectos de forma complementaria que no corresponden estrictamente a ninguna de las tres áreas revisadas anteriormente, para lo cual, a continuación se dará mención de ellos, pues resulta importante conocer la información que también participó en el estudio, dicha información corresponde a lo otorgado por el personal docente en la entrevista estructurada (anexo 2) aplicada durante la investigación.

3.8.4 Satisfacción con el programa de evaluación docente institucional

Por otro lado, en la entrevista de apreciación docente (anexo 2), en el segundo reactivo se buscó conocer qué satisfacción tiene el docente con base al programa institucional para lo cual surgieron respuestas muy diversas, puesto que hay quien no se siente satisfecho con el programa pues considera que “es muy incompleto y no abarca todos los aspectos importantes que debería para la determinación de una evaluación y solo cuenta con aspectos base” (entrevista 8), desde otro punto de vista se dice que el programa de evaluación institucional “arrojaría satisfacción al docente si éste fuera adaptado en todas sus fases al contexto de la escuela, es decir, desde los alumnos, profesores, recursos, pero si no se actualiza constantemente siempre va a ser regular o en su defecto bueno y nada mas” (entrevista 2). Asi mismo hay quien se siente bastante satisfecho pues considera que el programa de evaluación docente institucional es muy accesible y le permite mejorar su labor dentro y fuera del aula “muy satisfecho” (entrevista 3).

3.8.5 Beneficios.

Al igual que el apartado anterior en la entrevista de apreciación del docente (anexo 2) se habla de los beneficios que le trae al estudiante la aplicación del Programa de Evaluación Docente, esto mencionado en el tercer reactivo del primer cuestionario de apreciación del alumno (anexo 1), para ello se desarrollaron una serie de respuestas, entre ellas se decía que les generaba mejora en cuanto a sus aprendizajes, ello debido a la dinámica de trabajo que lograba adoptar el docente y como consecuencia había una mayor participación por parte de los alumnos durante la clase “a más fácil aprendizaje” (cuestionario 16), sin embargo, para algunos resultan nulas las consecuencias, es decir, consideran que no obtienen ningún beneficio como estudiantes o bien, en su mayoría van considerando las ventajas que trae consigo con base en lo que va ocurriendo día a día: “ninguno” (cuestionario 10).

Por otro lado, en cuanto a los beneficios que obtiene el profesor recabados en la entrevista de apreciación docente de la cual fueron partícipes a partir de que se lleva a cabo el proceso de evaluación docente, se dijo que algunos no tienen ningún beneficio: “ninguno” (entrevista 1), otros que la consideran como un indicador para hacer un análisis más a detalle sobre su práctica: “para mí es un indicador” (entrevista 2); finalmente, trae consigo beneficios que les permiten hacer una retroalimentación tanto de forma personal como con sus alumnos con la finalidad de mejorar su práctica docente, información que compartió la mayoría de los profesores: “mejorar aspectos distintos en mi labor diaria con los alumnos” (entrevista 6).

3.8.6 Familiaridad con la evaluación docente.

Además, al igual que los apartados anteriores en la entrevista de apreciación docente (anexo 2) aplicada a profesores se buscó conocer qué tan familiarizado se está con la evaluación docente y hubo profesores que consideraron estar lo suficientemente al tanto de lo que hay establecido en la evaluación, como de lo que acontece a través de llevar a cabo el proceso, argumento que expuso la mayoría de los docentes entrevistados: “bastante familiarizada, porque la evaluación docente se lleva a cabo frecuentemente” (entrevista 3), alguna otra respuesta consideró su conocimiento sobre el tema como un 60% (entrevista 7) y hubo otros que no clarificaron exactamente su relación, con la evaluación “mucho” (entrevista 4).

3.8.7 Conocimiento del perfil docente.

Enseguida se retomó la idea de en qué medida los profesores conocen las características o el perfil docente deseable que exige la institución, aspecto propio de la entrevista de apreciación docente (anexo 2), mismo que se otorga a cada miembro del equipo docente al momento de comenzar cada ciclo escolar; es responsabilidad de la institución hacer entrega de ello. Ante dicha situación los profesores respondieron tener poco conocimiento sobre los criterios establecidos en el documento: “poco” (entrevista 2), algunos lo suficiente: “creo que suficiente, pues la dirección de la escuela nos pasó un tríptico con la información. Además en las reuniones de docentes nos repiten las características del perfil” (entrevista 3), hubo

quienes consideraron conocer mucho y por el contrario, otros negaron tener conocimiento alguno: “ignoro completamente el perfil docente” (entrevistas 8 y 5).

Con respecto a lo anterior y como complemento de lo mismo, en el capítulo 1 de la investigación se hace mención de los aspectos propios del perfil docente que debe cubrir el profesorado, según la Universidad Don Vasco.

3.8.8 Sugerencias al programa de evaluación

Finalmente se pidió a los profesores durante la entrevista de apreciación docente (anexo 2) que dieran algunas sugerencias al programa de evaluación de acuerdo con su forma de percibirlo, para lo cual ellos sugirieron que dicho trabajo debía ser tratado por personal capacitado, “que la evaluación la hicieran los directivos o personal con experiencia en docencia y no los alumnos” (entrevista 1), que se favoreciera la objetividad de los instrumentos utilizados y que la extensión fuera constante para su ejecución, ya que se hace por periodos y generalmente no se da un seguimiento específico; además, se sugiere “elaborar preguntas más objetivas, con opciones de respuestas más objetivas” (entrevista 7). También hubo otras respuestas como el hecho de que deben considerar una muestra mayor para la recolección de datos “que la evaluación la hagan tomando una muestra mayor de población estudiantil, es decir, que no sólo nos evaluaran 5 ó 6 alumnos de un grupo” (entrevista 4), de igual manera, se dio el caso de profesores que no consideran deba hacerse alguna modificación o sugerencia en especial “creo que ninguna” (entrevista 3).

CONCLUSIONES

A través del presente apartado, se pretende revisar en que medida se lograron alcanzar los objetivos planteados al inicio de esta investigación, así como los aspectos importantes rescatados a partir de la recolección de los datos.

Es importante mencionar antes que nada, el porqué del surgimiento de este estudio, para lo cual se puede decir que la necesidad de investigación se da a raíz del contacto directo que se tuvo con el fenómeno presente, para lo cual, por medio del análisis se pretendía verificar el grado de eficacia que se tiene con el Programa de Evaluación Docente, específicamente en profesores, de la Secundaria Don Vasco.

De esta forma, el objetivo general se puede concretar en conocer la medida en que favorece en cuanto al apoyo que obtienen a partir de la aplicación del programa de evaluación docente, durante y después del mismo. No obstante, para que dicho objetivo pueda verse favorecido al cumplirse totalmente, es necesario que previamente se hayan concretado y logrado una serie de objetivos particulares. A continuación se dará a conocer en qué consistió cada objetivo particular y en qué medida fueron cubiertos.

El primero de ellos fue meramente teórico pues únicamente buscaba conocer el concepto general del término evaluación; se considera que su cumplimiento fue

total, puesto que en el primer capítulo de esta investigación se plasmaron algunas definiciones de distintos autores.

El segundo objetivo particular consistió en identificar las principales características propias de la evaluación, las cuales también fueron mencionadas al inicio del capítulo primero de la investigación, rescatando así las más importantes y manifestadas a lo largo del tiempo que se ha estudiado este fenómeno.

El tercer objetivo particular de esta investigación consistió en establecer el concepto de lo que es la evaluación docente, para ello, en el primer capítulo de la investigación se otorgó un espacio específico para dicha información, lo cual dio paso al cumplimiento de tal objetivo.

Continuando con la mención de objetivos particulares referentes a la investigación, el cuarto objetivo específico pretendió mencionar y de esta forma dar a conocer las características correspondientes a la evaluación docente, dichos aspectos no son rescatados de forma directa, sino que al no formar parte de una serie preestablecida, únicamente logran rescatarse de su expresión implícita en ciertos apartados.

Por otro lado, el quinto objetivo específico hace referencia a explicar algunas de las principales consecuencias generadas a partir de la ejecución del Programa de Evaluación Docente en las diversas instituciones, dicho cometido fue logrado puesto

que en el apartado destinado a la evaluación, se han logrado identificar algunas de las consecuencias posibles a manifestarse con su aplicación, en momentos diversos.

El sexto objetivo hacer referencia a conocer la definición del término docente lo cual fue cumplido pues en el capítulo dos de esta investigación se dan a conocer algunos conceptos sobre dicho término.

En el séptimo objetivo particular se busca conocer algunas de las principales características que posee el docente lo cual también se hace mención de dicha información en uno de los últimos apartados del segundo capítulo de esta investigación.

El octavo objetivo de la investigación hace alusión a enunciar la función del docente, aspectos mencionados en el último apartado del segundo capítulo, por lo cual se considera que dicho objetivo fue cumplido.

El noveno objetivo particular hace referencia a examinar las principales características de la etapa adulta, apartado correspondiente al capítulo dos del presente estudio, lo cual fue cumplido al igual que los anteriores.

El décimo objetivo particular hace alusión a descubrir la percepción del alumno acerca de la evaluación docente, para lo cual, al ser parte de los objetivos de tipo práctico, se vio la necesidad de diseñar dos instrumentos que a manera de complemento, favorecieran el logro de dicho objetivo.

Se consideró necesaria la creación de un instrumento a manera de cuestionario a los alumnos, enriqueciendo la información previamente obtenida, pero ahora tiempo después del término de ejecución del Programa de Evaluación Docente.

El siguiente objetivo particular corresponde a conocer la concepción docente con relación al programa de evaluación, en el cual se ven relacionados directamente en cada una de sus fases de intervención y desarrollo; para ello se aplicó un instrumento tipo entrevista a cada docente relacionado con el estudio lo cual permitió conocer su opinión más a profundidad sobre lo que se hace de manera interna en la institución en que labora.

Finalmente, se concluye con el objetivo que busca conocer la evolución de resultados obtenidos durante el estudio, se logró a partir del análisis e interpretación de los datos obtenidos, pero logró involucrarse desde la primera aplicación de instrumentos.

Las preguntas de investigación, asimismo, lograron concretarse en un resultado fijo, para ello es necesario recordar de qué trató cada una de ellas.

La primera pregunta de investigación hacía referencia a los beneficios observados en los profesores por parte de los alumnos, después de haberse llevado a cabo la evaluación docente, lo cual logró cumplirse en el análisis de los resultados

arrojados en los instrumentos; respecto a lo que los alumnos concluyeron, fue que a ellos les facilita un mejor aprendizaje, debido a los cambios de actitud y labor que adoptan los profesores.

La segunda pregunta de investigación hablaba sobre qué beneficios obtenía el docente con respecto a la evaluación, para ello, la mayoría de profesores acordó en que ésta significaba como un indicador ante el cual ellos se guiaban y buscaban mejorar algunos aspectos para con sus alumnos.

La tercera pregunta de investigación era qué tan familiarizados se encuentran los profesores con el proceso de evaluación que se lleva a cabo en la institución, a lo que ellos acordaron que se encuentran suficientemente familiarizados, puesto que la evaluación se lleva a cabo frecuentemente y eso los mantiene en contacto continuo con la evaluación.

Finalmente, la cuarta pregunta busca conocer en qué medida se mejoró la labor docente a través del Programa de Evaluación Docente. Para responder dicha cuestión se tomó en consideración algunos de los datos numéricos extraídos de la escala tipo Likert aplicada durante la investigación, así pues, se considera que el trabajo docente tuvo una mejora en un 36% en total de avance en cuanto a las generalidades de su trabajo institucional.

ANEXOS

ANEXO 1

El objetivo del presente instrumento es conocer los avances o logros que adquirió el profesor después de la aplicación del programa de evaluación docente, contesta las siguientes cuestiones de la forma más objetiva posible.

1. ¿En qué aspectos después de la evaluación docente, has notado mejorías en tus profesores? ¿De qué tipo?

2. ¿A qué crees que se deba?

3. De acuerdo con lo anterior, ¿qué beneficios te trae como estudiante el proceso de evaluación docente?

4. En general, ¿qué tan valioso consideras que resulta el programa de evaluación docente? Justifica tu respuesta.

ANEXO 2

Guía de entrevista de apreciación docente

Preparación académica: _____

Edad: _____

1. ¿Qué antigüedad tiene en la presente institución?

2. ¿Qué tan satisfactorio considera al programa de evaluación docente institucional?

3. ¿Qué tan familiarizado está con la evaluación docente?

4. ¿Qué beneficios obtiene de la evaluación docente?

5. ¿En qué medida conoce las características o perfil docente deseables que exige la institución?

6. ¿Qué sugerencias daría al programa de evaluación docente?

BIBLIOGRAFÍA

Benedito, Vicente; Sarramona López, Jaime. (1977)
Evaluación aplicada a la enseñanza.
Editorial CEAC. Barcelona.

Bower, Tom G. (1983)
Psicología del desarrollo.
Editorial Siglo XXI. México.

Carreño Huerta, Fernando. (2007)
Enfoques y principios teóricos de la evaluación.
Editorial Trillas. México.

Chávez Mauri, Alfonso.(1987)
El Proceso Enseñanza Aprendizaje y su didáctica.
Editorial Edamex. México.

Cozby, Paul C. (2001)
Métodos de investigación del comportamiento.
Editorial Mcgraw-Hill. México.

Craig, Grace J. (2001)
Desarrollo psicológico.
Editorial Pearson. México.

Gerrig, Richard J.; Zimbardo, Philip G. (1997)
Psicología y vida.
Pearson Educación. México.

Gispert, Carlos (1979)
Enciclopedia de la Psicopedagogía.
Editorial Océano. México.

Guerrero Arroyo, Lizeth. (2006)
Valoración del proceso de evaluación docente en la escuela de Derecho.
Tesis de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco. Uruapan,
Michoacán, México.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar.
(2006)
Metodología de la Investigación.
Editorial McGraw-Hill. México.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar.
(2008)
Metodología de la Investigación.

Editorial McGraw-Hill. México.

Larroyo, Francisco. (1982)
Diccionario Porrúa de Pedagogía y Ciencias de la educación.
Editorial Porrúa, S.A. México.

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

Merani, Alberto L. (1980)
Psicología de la edad evolutiva.
Editorial Grijalbo. México.

Moraleda, Mariano. (1999)
Psicología del desarrollo, infancia, adolescencia, madurez y senectud.
Editorial Alfaomega. México.

Morán Oviedo, Porfirio. (1995)
La docencia como actividad profesional.
Editorial Gernika. México.

Quivy, Raymond; Van Campenhoudt, Luc. (1992)
Manual de investigación en ciencias sociales.
Limusa. México.

Rice, Philip. (1997)
Desarrollo humano, estudio del ciclo vital.
Editorial Pearson. México.

Rueda Beltrán, Mario; Díaz-Barriga Arceo, Frida (Coords.) (2002)
Evaluación de la docencia.
Editorial Paidós. Ecuador.

Sánchez Cerezo, Sergio (1983)
Diccionario de Ciencias de la Educación.
Editorial Santillana. México.

Van Dalen, D.B.; Meyer, W. J. (1994)
Manual de técnica de la investigación educacional.
Editorial Paidós. México.

Vázquez Ortiz, Liliana (2007)
Ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente en la Universidad Don
Vasco, el caso de la escuela de Arquitectura.

Tesis de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco. Uruapan, Michoacán, México.

Díaz Barriga, Frida (2000)
Evaluación de la docencia: perspectivas actuales
Edit. Paidós México.

Garzón Galindo, Armando (1994)
Gran diccionario enciclopédico visual
Programa de educación visual Colombia.

Sarramona, Jaume (1981)
Currículum y educación
Edit. Barcelona. España.

Lafourcade, Pedro (1969)
Evaluación de los aprendizajes
Ed. Kapeluz Argentina.

Echiburu Lobos, Gastón (1975)
Evaluación de los profesores y los estudiantes.
Edit. Océano México.

Jayme, María (1996)
Psicología diferencial del sexo y género.
Edit. Icaria Barcelona.

Díaz Barriga, Frida; Hernández Rojas, Gerardo (2002)
Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista.
Edit. Mc. Graw Hill México.

Debesse, M.; Mialaret, G. (1980)
La función docente
Edit. Oikos-tau. S. A. Barcelona.

OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

Hemerografía

Universidad Don Vasco (2004)

“Programa de Evaluación y Formación Docente de la Universidad Don Vasco”
Documento inédito.

Fuentes electrónicas

www.educarchile.cl

www.liceus.com

www.redalyc.uaemex.mx

www.cenidet.edu.mx

www.minedu.gob

www.gobiernodecanarias.org