



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

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

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

**“Ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación
docente de la Universidad Don Vasco. El caso de la escuela de
arquitectura”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

P R E S E N T A:

Liliana Vázquez Ortiz

ASESORA: LIC. GABRIELA MIREYA TOVAR VALDÉS

URUAPAN, MICHOACÁN, 2007.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres por tenerme paciencia y guiarme por el camino del bien. Por darme la oportunidad de tener una educación digna que desarrolló mis capacidades como persona para enfrentar los obstáculos de la vida sin miedos ni temores.

A mi hija, Frida Sofia, y a los que conciba, para quienes deseo ser un ejemplo de vida y a quienes espero este presente les guste y les sea de utilidad en su futuro.

¡Con amor, para ustedes!

Agradecimientos

Doy gracias a Dios por permitirme vivir ésta y cada una de mis experiencias, a mis papás quienes han llenado mi existencia con su apoyo y sabiduría, a Diego y Frida que dan razón y alegría a mi vida, a mis tres grandiosas compañeras y amigas por ser mis hermanas, Lulú, Estrella y Rubí, y a mi suegra por brindarme hospitalidad y tenderme su mano cuando la necesité.

A mis profesores que compartieron conmigo sus conocimientos, que me dieron su amistad y me motivaron para lograr con éxito una de mis metas.

¡Muchas gracias!

Índice

Introducción.....	1
Antecedentes.....	1
Planteamiento del problema.....	3
Justificación.....	3
Objetivo general.....	4
Objetivos particulares.....	4
Preguntas de investigación.....	4
Marco de referencia.....	6

Capítulo 1.- Evaluación docente

1.1.- Formación docente y condiciones actuales de su práctica.....	8
1.2.- ¿Qué es la evaluación docente?.....	13
1.2.1.- Enfoque perfeccionista de la evaluación docente.....	13
1.2.2.- Definiciones de evaluación docente.....	16
1.2.3.- Objetivo de la evaluación docente.....	19
1.3.- Dimensiones que componen la práctica docente o perfil del docente.....	23
1.4.-Técnicas e instrumentos más usuales en la evaluación docente en el nivel superior.....	27

Capítulo 2.- La escuela de arquitectura y el modelo de evaluación docente de la Universidad Don Vasco

2.1.- Filosofía y misión de la Universidad Don Vasco.....	33
---	----

2.2.- Plan de estudios de la escuela de arquitectura.....	34
2.2.1.- Perfil del alumno egresado.....	36
2.2.2.- Perfil del docente.....	39
2.3.- El modelo de evaluación docente de la Universidad Don Vasco.....	46
2.3.1.- Finalidad.....	46
2.3.2.- Enfoque.....	46
2.3.3.-Conceptos básicos que sustentan el modelo de evaluación docente.....	47
2.3.4.- Perfil del docente de la Universidad Don Vasco.....	48
2.3.5.- Recursos humanos de apoyo en el proceso de evaluación.....	51
2.3.6.- Proceso operativo.....	52

Capítulo 3.- Metodología, análisis e interpretación de resultados

3.1.- Metodología.....	57
3.1.1.- Enfoque dominante.....	57
3.1.2.- Métodos.....	59
3.1.3.- Técnicas.....	60
3.1.4.- Instrumento.....	63
3.1.5.- Muestra.....	64
3.1.6.- Descripción cronológica de la investigación.....	65
3.2.- Resultados: ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco. El caso de la escuela de arquitectura.....	68
3.2.1.- Definición de evaluación docente.....	68
3.2.2.- Objetivo de la evaluación docente.....	70
3.2.3.- Técnicas e instrumentos para la evaluación docente.....	71

3.2.4.- Ventajas del cuestionario de evaluación docente.....	72
3.2.5.- Desventajas del cuestionario de evaluación docente.....	75
3.2.6.- Alternativas para mejorar el cuestionario de evaluación docente.....	77
3.2.6.1.-Preguntas a integrar en el cuestionario de evaluación docente.....	77
Conclusión.....	82
Sugerencias.....	85
Bibliografía.....	87
Hemerografía.....	90
Otras fuentes de información.....	92
Anexos.....	93

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue analizar las ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco desde la perspectiva del director, los profesores y los alumnos de la escuela de arquitectura.

Los métodos que se utilizaron en esta investigación fueron el descriptivo y el evaluativo. En el primero el investigador describe situaciones, eventos y/o hechos; evalúa y recolecta datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. El segundo permite realizar un diagnóstico de algo con el fin de mejorarlo y busca crear estrategias que intervengan en la resolución de problemas reales. A través de los datos obtenidos de la opinión de los informantes se evaluó la efectividad del instrumento de evaluación docente. Para ello se aplicaron técnicas con su respectivo instrumento, que fueron: la entrevista en profundidad, la encuesta y el cuestionario.

La población de estudio estuvo conformada por nueve profesores, 12 alumnos del 8° semestre y el director de la escuela de arquitectura de la Universidad Don Vasco.

Uno de los resultados obtenidos en esta investigación es que el cuestionario de evaluación docente de dicha institución no presenta ninguna desventaja por lo que puede ser empleado en la escuela de arquitectura.

A las conclusiones que se llegaron es que el cuestionario tiene sólo ventajas, que son: contiene los aspectos esenciales que debe cubrir un profesor por lo que da a conocer las condiciones de su labor, y le permite al alumno expresar sus opiniones sobre el desempeño de sus profesores. La alternativa para mejorar este instrumento fue integrarle preguntas para que responda específicamente a las características de la licenciatura en arquitectura de la universidad, la cual es aceptada y corroborada por el modelo de evaluación docente de esta institución.

Antecedentes

En las últimas dos décadas se ha desarrollado una línea de investigación sobre la práctica docente que tiene como eje fundamental la evaluación y reflexión de los maestros sobre la misma.

Su objetivo es eliminar la superficialidad de dicha práctica, es decir, llevar a los profesores al análisis de sus situaciones de enseñanza mediante diversas técnicas, tales como entrevistas, videos, pensamiento en voz alta; para que puedan describir e identificar los diversos elementos que intervienen en su labor; tales como la planeación, las estrategias instruccionales, de evaluación, entre otras. De esta manera cada uno de los educadores puede visualizar qué o cuáles aspectos debe modificar para el bien de su formación profesional que contribuirá al mejoramiento de su desempeño y a elevar la calidad de la educación.

Un estudio que realizó Magallón y Reza (2003), sobre este tema específicamente en la escuela de arquitectura de la Universidad Don Vasco fue el de diseño y administración del instrumento de evaluación docente en esta institución en el ciclo escolar 2001-2002. Se concluyó que es necesario construir un perfil docente real para cada uno de los centros educativos, es decir, en el caso de esta universidad uno por cada licenciatura. Si no es así, la evaluación docente se

convierte en un proceso que no evalúa las características reales de los profesores que ahí trabajan, más bien las cualidades ideales que deberían poseer.

Planteamiento del problema

A partir de esto los involucrados en la investigación propusieron darle seguimiento al proceso de evaluación lo que desde ese entonces hasta el término del presente estudio no se llevó a cabo. Así mismo, la Universidad Don Vasco creó un modelo de evaluación docente que no había sido aplicado en esta escuela por lo que no se contaba con información sobre las ventajas y desventajas del cuestionario empleado por este modelo para dicha tarea, ni sobre las alternativas para mejorarlo. De esta manera, tampoco existía un departamento encargado de coordinar este proceso de manera permanente.

Justificación

Fue importante realizar esta investigación ya que permitió mediante la aplicación de técnicas e instrumentos a algunos maestros, alumnos y al director de la escuela de arquitectura, obtener información sobre las ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco, así como, conocer sus propuestas para mejorarlo. Dicho estudio se considera una herramienta de consulta y de adquisición de conocimientos para los pedagogos que se interesen por la evaluación docente en el nivel superior.

Objetivo general

El principal objetivo fue analizar las ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco desde la perspectiva del director, los profesores y los alumnos de la escuela de arquitectura.

Objetivos particulares

De manera particular se pretendió:

1. Comprender el concepto de evaluación docente y su objetivo.
2. Conocer los instrumentos y técnicas más utilizadas en la evaluación docente en el nivel superior.
3. Describir el modelo de evaluación docente de la Universidad Don Vasco.
4. Identificar las ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco de acuerdo con el director, los maestros y los estudiantes de la escuela de arquitectura.
5. Mencionar las alternativas del director, los profesores y los alumnos de la escuela de arquitectura para mejorar dicho cuestionario.

Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación que de igual manera guiaron este estudio fueron:

1. ¿Cuál es el objetivo de la evaluación docente?
2. ¿Qué técnicas e instrumentos son los más utilizados en la evaluación docente en el nivel superior?
3. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco?
4. ¿Cuáles son las alternativas para mejorar este cuestionario?

Marco de referencia

La investigación se realizó en la escuela de arquitectura de la Universidad Don Vasco en el periodo de enero-mayo del 2006. Esta es hoy en día la institución particular de estudios superiores más antigua del Estado de Michoacán. Se encuentra en la ciudad de Uruapan, ubicada en el entronque de la carretera Uruapan-Pátzcuaro No.1100.

Fue creada por iniciativa del Señor Cura José Luis Sahagún de la Parra y el Señor Pbro. Gonzalo Gutiérrez Guzmán en el año de 1967 como preparatoria, y posteriormente en el año de 1970 se da la apertura a la primera licenciatura. Esto, debido a la necesidad de ofrecer a los jóvenes de ese entonces estudios superiores dentro de su ciudad sin que tuvieran que emigrar a otras ciudades, además que pudieran tener acceso a ella personas de cualquier clase social y que fuera una institución que permitiera ingresar a estudiantes de ambos sexos.

Después, en el año de 1981, como la segunda licenciatura, se da la apertura a la escuela de arquitectura en la Universidad Don Vasco.

Actualmente cuenta con cinco grupos, 146 alumnos, 18 docentes y un director. Su plan de estudios se estructura en áreas y etapas de conocimiento. Las áreas del conocimiento son: proyecto; teoría, historia e investigación; tecnología; urbano-ambiental; y extensión universitaria; y las etapas son: básica (1° y 2° semestre); de

desarrollo (3° y 4°); profundización (5° y 6°); consolidación (7° y 8°); y demostración (9° y 10°).

“Este tiene una duración de cinco años, divididos en diez semestre, y se compone de 51 asignaturas; de ellas, 39 son obligatorias y 12 selectivas. El total de créditos es de 392; a las asignaturas obligatorias corresponden 344, y 48, a las selectivas”. (UNAM; 1998: 5)

Capítulo 1

Evaluación docente

En este primer capítulo se da a conocer la formación docente y las condiciones actuales de su práctica, la evaluación docente con enfoque perfeccionista y sus diferentes definiciones desde la perspectiva de diversos autores, así como, su objetivo, las dimensiones que componen la práctica docente o perfil de este y, las técnicas e instrumentos más utilizados para su realización en el nivel superior.

Es importante que el lector comprenda el contenido de este capítulo que incluye una explicación del tema de investigación (evaluación docente) y, por lo tanto, le facilitará la comprensión de los capítulos posteriores.

1.1.- Formación docente y condiciones actuales de su práctica.

Es necesario conocer sobre la formación docente y las condiciones actuales de su práctica para entender la situación educativa de los profesores y el beneficio que proporciona la evaluación de estos para el mejoramiento de la calidad educativa como su último objetivo.

Según Chehaybar (1999), el hombre tiene la capacidad de planear y diseñar su futuro; el “futurible” aquel deseable y factible en donde se observa críticamente y se realiza un diagnóstico del presente tomando como referencia lo deseado. Es

decir, las personas deben tener una visión futura para actuar en el ahora en función de los objetivos a lograr.

En lo que se refiere a educación y más específicamente a la práctica educativa, la autora anterior propone un análisis profundo, de sus fenómenos, sus circunstancias, manifestaciones y consecuencias para encaminar las acciones hacia el logro del futuro proyectado. Entonces, hay que analizar las condiciones actuales de los docentes como uno de los principales agentes que ejercen la práctica educativa. “Una universidad no solamente es grande por sus dimensiones sino fundamentalmente por la calidad de su personal académico”. (Santoyo; 1988: 95)

Pero, ¿qué es docencia?. Según Santoyo (1988), se puede entender como un proceso educativo expresión de una práctica social que se da en momentos y condiciones determinadas, es decir, una acción, un arte que requiere de elementos y pasos a seguir de manera ordenada para el logro de objetivos educativos, ejecutada por sujetos de una sociedad en tiempos y lugares adecuados para ello.

Para Chehaybar (1999), la formación docente es un proceso complejo y continuo para mejorar la educación a largo plazo. Así como no se le ha dado importancia a la docencia, tampoco a su formación por lo que es desatendida debido a cuestiones ideológicas y porque se carece de apoyo organizativo y de presupuesto en algunas instituciones.

Existen en algunas universidades de nuestro país programas de formación docente que presentan problemas de continuidad, de insatisfacción de las necesidades docentes, se ha disminuido el apoyo para su ejecución, existe la falta de claridad teórica, metodológica y organizativa para el desarrollo de las acciones, así como la falta de visión integral, de algunos directivos, sobre la trascendencia que tiene. “La mayoría de los docentes han recibido cursos aislados e incluso se presentan casos de profesores que nunca los han recibido”. (Chehaybar; 1999: 70)

Prevalece en estos programas un enfoque, en su mayoría, a la formación disciplinaria más que a la pedagógica de lo cual se sigue teniendo la idea tradicional de que un buen profesor es aquel que tiene un conocimiento disciplinario. Deben ser desde las expectativas de los maestros de diferentes universidades del país programas que tengan una estrecha vinculación con sus necesidades y las de la institución y, que las personas que los impartan sean expertos en su disciplina, críticos, conscientes de las necesidades del país y con alta calidad humana.

La formación del docente debe centrarse en la escuela, tiene que partir de los problemas reales que tienen los maestros. No significa desechar la información conceptual ni negar otros niveles de formación sino que los problemas actuales de la práctica educativa deben analizarse a partir de los propios centros educativos, y por supuesto con todos los apoyos bibliográficos, humanos y técnicos que se requieran.

“La formación docente, el desarrollo curricular y la evaluación educativa son tres temas íntimamente ligados en el mejoramiento de la calidad en la práctica

educativa. Estos tres aspectos nos van a permitir elevar el nivel educativo de los alumnos y sus niveles de aprendizaje”. (Antinori; 1996: 23)

Según Chehaybar (1999), cuando en algunas instituciones de educación superior se han programado actividades de formación los docentes cuentan con una descarga de horas frente a grupo que terminan por no interesarse en ellas. Es necesario que los maestros puedan reflexionar sobre su práctica, expresen sus ideas, puedan contrastarlas con las de sus compañeros de trabajo, proyecten un cambio y de manera crítica analicen el proyecto de acción educativa. El fomento de estas acciones en los maestros puede llegar a terminar con la cultura individualista de la escuela e impulsar una cultura más democrática, colegiada, estimulante; construir la capacidad para el cambio continuo.

La evaluación es una de las dimensiones fundamentales de la educación y también de otros campos. Tiene una gran diversidad de objetos a evaluar, como el alumno, el profesor, los métodos que utiliza, el curso, la institución, etc; que muestran lo amplia y compleja que es. La atención que se le brinda no es proporcional a su importancia, es decir, ha sido descuidada y pasa a ser un elemento secundario en un currículum educativo.

Dentro de un programa de mejoramiento de la práctica educativa tiene un gran sentido. No es exclusivamente la evaluación del aprendizaje sino también del currículum, del maestro, del contexto, de la administración; que nos va a permitir conocer las condiciones y los posibles cambios que surjan en cada uno de estos; ya

que los resultados no son únicamente responsabilidad del docente. Deben evaluarse los profesores junto con todos los demás elementos que intervienen en un sistema educativo con la intención de mejorar, no de ser premiado ni de competir.

Ornelas (2003), dice que para Stromquist (2002), la evaluación que premia a los profesores con bonos anuales, cuando la institución considera que tuvieron un buen desempeño en el aula, genera competencia entre ellos y una diferenciación interna entre “buenos” y “malos” maestros lo que no favorece a la mejoría colectiva ni a la solidaridad.

“Los maestros no están acostumbrados a ser evaluados, la presencia de una visita dentro del aula crea mucha ansiedad; esto es un problema cultural, pero no se debe negar la necesidad de su evaluación. Realizarla es posible, otra cosa es que sea problemática, sobre todo es difícil desarrollar esta cultura, vincularla al mejoramiento, romper con el individualismo”. (Antinori; 1996: 26)

Sin embargo, dice Chehaybar (1999), que a partir del sexenio 1988-1994 se implantó en prácticamente todas las instituciones de educación superior el sistema de evaluación y excelencia académica lo que ha provocado conflictos, entre los que destacan el descontento de los docentes por el tipo de evaluación que existe, las diferencias entre los criterios para evaluar una misma situación y, en muchas ocasiones, la falta de conocimiento de estos criterios.

Particularmente, en esta investigación se tomó en cuenta únicamente la evaluación de los profesores ya que no se contó con el tiempo suficiente para evaluar todos los demás elementos que forman parte de un sistema educativo, los cuáles fueron mencionados anteriormente. De esta manera, la evaluación docente está vinculada al desarrollo y perfeccionamiento de la labor de los educadores.

1.2.- ¿Qué es la evaluación docente?.

La evaluación docente como tema de investigación de este presente trabajo; se requiere conocer cómo es vista con una orientación hacia el desarrollo y ser definida, indiscutiblemente, para la comprensión del contenido de este estudio por parte del lector.

1.2.1.- Enfoque perfeccionista de la evaluación docente.

Según Weiss (1975), uno de los elementos más importantes para realizar una evaluación útil consiste en situarla en una perspectiva teórica que proporcionará una razón o alguna justificación de que se espere tenga éxito. En este trabajo, la evaluación tuvo un enfoque perfeccionista que fundamentó los contenidos y orientó las acciones a realizar durante su desarrollo, lo que se visualiza en cada uno de los apartados siguientes.

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos se han esforzado por mejorar la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado

a la variable “desempeño profesional del maestro” como un factor que influye y determina el mejoramiento de la educación. Según Loredo (2000), contar con excelentes maestros es indudablemente un elemento clave para lograr la calidad educativa.

Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no se podrá tener un perfeccionamiento real en la educación. De acuerdo con Chehaybar (1999), en un estudio que se realizó sobre formación docente a nivel nacional, la mayoría de los profesores encuestados reconoció su importancia, así como su estrecha relación con el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del maestro con enfoque perfeccionista juega un papel de primer orden pues le permite caracterizar su desempeño, le propicia un desarrollo futuro y al mismo tiempo constituye una vía fundamental para su estimulación. Se refiere a una evaluación que apunta hacia la equidad y la calidad, que la asume un equipo participativo con voz y voto, que dialoga permitiendo el contraste, la pluralidad de enfoques, que garantiza compromisos y en donde los evaluadores facilitan la interpretación de los datos sin juzgar la práctica docente ni a los responsables de esta.

Para Galton y Moon (1988), evaluar no es sólo calificar o puntuar, sino también un proceso de diagnóstico y mejora u optimización de acuerdo con las posibilidades de una situación determinada.

Entonces, “evaluar la práctica docente significa convertir la actividad del profesorado en objeto de reflexión, la valoración de la práctica no puede ser entendida como un sistema de control de la trayectoria profesional, sino una actuación de crítica positiva, en la que se pretende alcanzar un mayor conocimiento y control de las variables que concurren en la vida escolar; orientación, estímulo, formación y perfeccionamiento personal”. (Loredo; 2000: 4)

Rueda y Díaz (2000), mencionan que la evaluación vista de esta manera tiene el objetivo de mejorar la enseñanza y que su principal interés es el logro progresivo del perfeccionamiento del profesor como persona, docente y el resto de los componentes.

Requiere de la planeación, la comunicación, la participación y el diálogo entre directivos, maestros y evaluadores para que se pueda ir efectuando en un ambiente tranquilo y cooperativo, con acuerdos previos al desarrollo del proceso y la pos-toma de decisiones al finalizar. Llevar acabo una evaluación requiere tener claridad sobre la esencia del objeto que se pretende evaluar, los objetivos que se persiguen y los métodos para realizarla.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para generar necesidades de auto-perfeccionamiento continuo en el personal docente, deben someterse periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. No debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores ya que todas las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos, es decir, la evaluación debe ponerse al servicio de los usuarios, no del poder. Utilizarla en beneficio del dinero, del poder o de la injusticia, hace de ella un instrumento, un proceso de perversión y, sería mejor no realizarla. Para Santos (1991), lo más importante no es realizarla ni el modo de hacerla sino al servicio de quién se pone.

1.2.2.- Definiciones de evaluación docente.

En acuerdo con lo que se ha venido explicando, a continuación se dan algunas definiciones sobre evaluación docente desde la perspectiva de algunos autores que estudian sobre el tema.

“Es un proceso de indagación sobre el valor educativo de la práctica docente, de su importancia, exigencias y significados”. (Santos; 1991: 248)

Para Loredo (2000), es un proceso integral, sistémico, largo y complejo. Es decir, una tarea que implica el uso de diversos medios e instrumentos que permiten obtener información de la opinión de los alumnos, profesores, especialistas pedagógicos y coordinadores; sobre las fortalezas y debilidades de cada uno de los

docentes quienes deben reflexionar críticamente, buscar explicaciones de los resultados obtenidos y, sobre las cuales han de cimentarse las recomendaciones y las acciones orientadas al perfeccionamiento y optimización de su labor generando cambios efectivos en el aula.

De acuerdo con Bonifaz (2005), coordinador del área de acreditación y evaluación docente del CPEIP (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas) en Chile; la define como uno de los medios más adecuados para elevar la calidad educativa ya que al mejorar la labor pedagógica de los educadores contribuye en los aprendizajes esperados por los alumnos.

La autora Cappelletti (2004), menciona que la evaluación es un proceso comprensivo de análisis del desempeño del profesor, dinámico, crítico, creativo, cooperativo, que supone el acompañamiento constante y que toma en cuenta las diversas dimensiones de su actuación.

Según Sandoval (2002), directora general de educación normal y actualización del magisterio del Distrito Federal, la evaluación de los profesores es un proceso que permite encontrar problemas, detectar fortalezas y debilidades, para posteriormente tomar decisiones de política académica que las superen a partir del convencimiento y participación de los docentes en las evaluaciones.

Álvarez y López (1999), en su libro la evaluación del profesorado y de los equipos docentes hacen referencia a que la evaluación es un proceso a través del

cual se obtiene información que dicha acción institucional requiere. Siempre lleva en sí una valoración de la situación y por tanto la emisión de juicios de valor sobre algo o alguien.

Por último, en otro texto se define evaluación docente como el "proceso que lleva a emitir un juicio respecto de uno o más atributos de el maestro, fundamentado en información obtenida, procesada, analizada correctamente y contrastada con un referente claramente establecido, sustentado en un marco de referencia valórico y consistente con el, que está encaminado a mejorar los procesos educacionales y que produce efectos educativos en sus participantes, para lo que se apoya en el diálogo y la comprensión". (Rodríguez; www.educarchile.cl; 2002)

El diálogo tiene una doble finalidad; por una parte, trata de generar la comprensión de la práctica docente y, por otra, de mejorar la calidad de la misma. Mientras se realiza el diálogo, se produce la comprensión.

Después de haber revisado estas definiciones, se entiende que la evaluación docente es un proceso que permite caracterizar de manera individual a cada profesor para comparar su desempeño con información documental referente a las características que debe tener todo profesor o con los criterios establecidos por la institución educativa en donde ejerce su labor. De esta manera cada uno de ellos puede identificar aspectos de mejora e ir modificándolos según las alternativas propuestas entre las personas involucradas en el proceso evaluativo que surgen del diálogo y la retroalimentación para perfeccionar poco a poco su práctica. Esto

contribuirá en su formación profesional, en el aprovechamiento académico de los educandos y en la calidad de la educación.

Es necesario que se hayan comprendido estas definiciones ya que la investigación se centró en ellas para dar seguimiento al capítulo.

1.2.3.- Objetivo de la evaluación docente.

Hablar de un objetivo establecido en un trabajo de investigación es dar a conocer la intención y/o lo que se pretende alcanzar. Tener claro este elemento es la clave para dar inicio y seguimiento adecuado a todo estudio con el fin de lograr ese objetivo.

De manera más específica, cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación docente, la primera pregunta que debe hacerse es: ¿para qué evaluar?. Esta pregunta hace referencia a lo que se pretende o se tiene la intención de lograr como producto final.

En este caso debe hacerse por lo mencionado anteriormente y por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- Por los efectos secundarios que puede provocar.
- Por problemas éticos.

“Los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados. Un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como de sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora”. (Valdés; www.campus-oei.org; 2000)

En este se recalca la importancia de dar a conocer de manera clara los objetivos del proyecto a los maestros, directivos, alumnos y a todo el personal involucrado en el proceso de evaluación para evitar malos entendidos y acciones negativas por parte de los participantes.

Existen diferentes objetivos según la perspectiva de cada uno de los autores que estudian sobre el tema, de los cuales se mencionan algunos de ellos.

Según Álvarez y López (1999), la modalidad formativa de la evaluación persigue el desarrollo profesional de los docentes y la mejora de su práctica, al identificar fortalezas y debilidades. Dentro de esta misma modalidad, para Weiss (1975), tiene el objetivo de producir información que se retroalimenta durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje para ayudar a mejorarlo. Da servicio a las necesidades de quienes lo están desarrollando.

Existe otra modalidad que es la sumativa la cual se ocupa de la selección, promoción de los mismos. La diferencia entre ambas surge del uso que se le da a la información obtenida en el contexto donde se realiza y, de acuerdo al enfoque de la investigación la que interesó fue la modalidad formativa, ya que ve a la evaluación docente como el medio que contribuye al desarrollo profesional y mejoramiento del desempeño de los profesores.

Para Valdés (2000), el principal objetivo de esta es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador. Así mismo, este autor hace referencia a dos propósitos básicos que propone Stiggins y Duke (1988), responsabilidad y desarrollo profesional.

El primero de ellos permite determinar los niveles mínimos aceptables de competencia de los profesores definiendo los estándares que deben lograr. Esto quiere decir, que la responsabilidad del maestro en su labor se visualizará en los resultados obtenidos por los alumnos y determinará su nivel de competitividad que tiene con otros.

El segundo centra su atención en la reunión de datos para ayudar a crecer aquellos profesores que son poco competentes en su trabajo mediante la impartición de talleres o cursos de formación. De esta acción surge la retroalimentación que representa un desafío para su desarrollo profesional.

Ahora bien, hay que tener presente que se puede inhibir ese crecimiento profesional como consecuencia de una evaluación amenazadora e inadecuadamente comunicada, es decir, que sea concebida como un medio de control y que los participantes no tengan un claro conocimiento sobre lo que pretende y en lo que consiste el proceso.

“La evaluación tiene una finalidad eminentemente formativa, pues lo que pretende es conocer las fortalezas y las debilidades de los educadores las cuales tienen una incidencia directa en el rendimiento académico de los alumnos y posibilitan una capacitación en función de sus necesidades profesionales y de lo que requiere el centro educativo”. (Díaz;www.educared.edu.pe;2005)

Como se puede observar, los objetivos que plantean los autores anteriores tienen un enfoque perfeccionista y son en su mayoría conocer los aspectos eficientes y deficientes de cada profesor para en base a sus necesidades propiciar la retroalimentación y/o apoyarles con programas de formación que les sirvan para su desarrollo profesional y mejoren su enseñanza.

Finalmente, estos autores excluyen la finalidad de control de la evaluación docente que probablemente se retoma hoy en día en proyectos de este tipo en ciertas instituciones educativas.

1.3.- Dimensiones que componen la práctica docente o perfil del docente.

Cada una de las instituciones educativas debe definir, ya sean las dimensiones básicas que componen la práctica docente o el perfil del docente. Ambos elementos responden a la interrogante ¿qué evaluar?, y cada uno de ellos varía en su contenido por los diferentes criterios que tiene cada uno de los centros educativos y a los cuales les corresponde tomar la decisión sobre este punto.

La palabra criterios se entiende “como los referentes axiológicos definidos a priori, en función de los cuales se emiten los juicios de valor que supone toda evaluación”. (Llarena; 1991: 23)

En este apartado se dan algunos ejemplos sobre las dimensiones que componen la práctica docente y del perfil desde la perspectiva de diferentes autores.

“El quehacer docente es una actividad sumamente compleja de la cual se deben evaluar los conocimientos, actitudes, habilidades y capacidades del profesor mediante la aplicación de instrumentos que puedan informar sobre cada uno de estos aspectos”. (Aguilar; 1991: 13)

Rueda y Díaz (2000), anuncian en su libro seis dimensiones relacionadas con la efectividad docente que recientemente Feldman (1997), identificó:

- Claridad y entendimiento.
- Estimulación del interés en la materia por parte del profesor.

- Percepción del impacto de la instrucción (qué tanto aprendió el alumno).
- Preparación y organización del curso por parte del profesor.
- Cumplimiento de los objetivos planteados para el curso.
- Motivación de los estudiantes para que rindan al máximo.

Luna y Rueda (2001), realizaron una investigación sobre evaluación docente en la Universidad Autónoma de Baja California en la cual tuvieron la oportunidad de realizar esta tarea. Ellos consideraron las siguientes dimensiones para que fueran evaluadas:

- Estructuración de objetivos y contenidos, que evalúa aspectos relacionados con la estructuración del programa del curso; como congruencia entre los elementos, la pertinencia de la bibliografía y del tiempo asignado a la enseñanza de cada tema.
- Claridad expositiva, se refiere a las habilidades para comunicar los contenidos.
- Organización de la clase, que valora la preparación de la clase y la utilización de materiales que apoyen la enseñanza; como la programación y la realización de actividades.
- Dominio de la asignatura, evalúa el conocimiento del maestro sobre la materia; esto se refiere a la presentación de las implicaciones de distintos enfoques y metodologías, la solución de problemas planteados en clase, y la relación del curso con otras disciplinas.

- Estrategias de instrucción, esto es las estrategias de enseñanza utilizadas; si existe secuencia lógica de los contenidos y si se consideran los conocimientos previos de los estudiantes al inicio de cada tema.
- Cualidades de interacción, que evalúa la disposición del maestro para ayudar al estudiante y motivarlo a participar en clase.
- Evaluación del aprendizaje, son las estrategias del maestro para evaluar los logros del estudiante; incluye la explicación de las estrategias de evaluación hacia los alumnos y la pertinencia de las mismas.
- El método de trabajo, se refiere a los aspectos formales del cumplimiento docente; como la entrega del programa del curso al inicio del mismo, si la bibliografía del curso se encuentra disponible, la asistencia y puntualidad.

Para Didou (1997), las dimensiones de análisis fundamentales son: la organización de la clase, el dominio de la asignatura, el método de trabajo, el impacto de la enseñanza, y la calidad de la comunicación.

Collignon (1994), en su artículo hace referencia sobre un ejemplo de perfil docente presentado por María Teresa Mendoza de la Universidad Autónoma de Yucatán en uno de sus trabajos y en el cuál plantea algunas de las cualidades que pudieran esperarse tuviera un maestro-efectivo:

- Tener conocimiento y maestría en su asignatura.

- Debe ser capaz de decidir los objetivos y metas de su curso y, organizar y presentar sus materiales de manera clara y comprensible para que los alumnos asimilen la información.
- Capaz de desprender el interés y el entusiasmo por su asignatura para que sus alumnos sigan estudiando al haber concluido una clase particular y aún después de que sus estudios formales hayan terminado.
- Debe medir de manera cuidadosa qué tanto han aprovechado el material los estudiantes y, al final, alcanzado las metas establecidas.
- Debe ser fácilmente localizable y accesible para con los educandos, con el fin de que les sirva de inspiración a los más capaces y proporcione una tutoría individual a los que tienen menor capacidad.
- Además, debe ser amigo y consejero de todos.

Lo que expresan algunos de estos autores fue formulado de acuerdo a sus vivencias y/o experiencias en situaciones concretas por lo que tienden a ser muy variados en su contenido. Esto y lo expuesto al inicio del tema afirma que no existe información generalizada o universal que anuncie y explique con exactitud las dimensiones de la práctica docente o las cualidades que debe tener un profesor para que sean consideradas en la evaluación.

1.4.- Técnicas e instrumentos más usuales en la evaluación docente en el nivel superior.

“Para aplicar los indicadores seleccionados es necesario utilizar técnicas e instrumentos adecuados para que la recogida de datos sea fiable y para que el registro documental de los mismos pueda ser sistematizado”. (Álvarez y López; 1999: 189) Son elegidos por los evaluadores de acuerdo a su conveniencia para la obtención de la información requerida, ya que existe una gran variedad que pueden ser empleados para esta tarea pero llevaría demasiado tiempo utilizarlos todos.

También se debe informar a los participantes sobre los instrumentos que van a emplearse a lo largo del proceso. Los resultados obtenidos “deben ser utilizados por los maestros para mejorar sus cursos, rediseñarlos, perfeccionar su enseñanza y ser así más profesionales; los resultados pueden servir de estímulo a los profesores para cambiar su comportamiento y poder lograr el dominio del arte de enseñar”. (Gómez; 1976: 33)

Álvarez y López (1999), mencionan algunos instrumentos que facilitan la recogida de datos así como la toma de decisiones y que pueden ser empleados en nivel superior:

- El diagrama causa-efecto, también llamado la espina de Ishikawa, que sirve para detectar y sistematizar las causas de un posible problema.
- Los histogramas o representaciones gráficas de datos.

- Los diagramas de Pareto, que ponen de manifiesto los problemas y las áreas prioritarias sobre las que deben centrarse los esfuerzos de mejora.

Existen otras técnicas e instrumentos que pueden ser útiles para la obtención de datos en este nivel académico, tales como: cuestionarios de opinión por parte de los alumnos, la entrevista, las observaciones en el aula, los informes de auto-evaluación, los test de competencia, las calificaciones de los estudiantes y de los compañeros, etc. Los que más frecuentemente son utilizados en nivel superior son los siguientes:

En los últimos años se han realizado investigaciones en donde los cuestionarios de evaluación a partir de la opinión de los alumnos se han constituido como uno de los instrumentos empleado en la mayor parte de las universidades del mundo, con la aceptación explícita en muchas ocasiones de los propios profesores.

Pero esto no es nuevo. “Ya en la Universidad de Bologna, hace 500 años, los alumnos evaluaban a sus maestros”. (Gómez; 1976: 38) Además, Rueda y Díaz (2000), afirman que su confiabilidad y validez comenzó a estudiarse en la década de los veintes aunque los más relevantes se realizaron durante los años setenta; estas han demostrado que son válidos y altamente confiables.

Los alumnos son el conjunto más lógico y natural para poder evaluar a los profesores ya que se les enseña a ellos, además de que ambos tienen un contacto

frecuente y periódico lo que pone a los estudiantes en la mejor posición para juzgar la actuación del maestro.

“Generalmente se utilizan cuestionarios, abiertos o cerrados, para conocer qué hace el profesor en el aula y cómo se lleva a cabo el proceso educativo”. (Collignon; 1994: 57) Se recomienda su uso exclusivo en nivel superior y en nivel medio superior por que se requiere de la opinión y participación objetiva de los alumnos; pero es inconveniente su empleo en el nivel medio y básico debido a la falta de seriedad por parte de los educandos para opinar sobre sus educadores.

“Todas las universidades utilizan más de un procedimiento de evaluación; sin embargo, el instrumento privilegiado son los cuestionarios de evaluación a partir de la opinión de los alumnos”. (Luna y Rueda; 2001: 8)

Otra técnica muy usual en el nivel superior es la entrevista. El primer uso de esta es hacia los directivos de la institución para explicar y negociar la metodología del proceso, así como para darles a conocer los instrumentos a utilizar. Posteriormente se realiza a los docentes para recabar información sobre las dimensiones o perfil determinado; acerca de quiénes son, qué es lo que hacen y cuáles son y han sido sus actitudes y conductas durante su labor.

Debe tener la finalidad de complementar y confirmar información que ya se tiene previamente por la aplicación de otros instrumentos o técnicas como son los cuestionarios de opinión por parte de los alumnos, la observación, etc. “Todos los

profesores entrevistados deben aportar documentos que apoyen sus opiniones”.
(Álvarez y López; 1999: 191)

Según Weiss (1975), en ocasiones los investigadores encuentran maneras de reunir datos mediante métodos “discretos” que no requieren que se le pregunte nada a nadie. La observación directa en el aula es otra de las técnicas más utilizadas para obtener datos relativos a los indicadores de la práctica misma. Permite valorar y analizar las actividades representativas en distintos momentos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esta técnica requiere de un observador y de tiempos destinados para ello. El observador debe registrar inmediatamente las observaciones de cada uno de los acontecimientos y/o acciones que ocurren dentro del salón de clases y, determinar el tiempo para cada una de ellas. Además, la cantidad de observaciones distribuidas en días también varía. Esto es por la información que se considere necesaria para realizar posteriormente el análisis, la contrastación e interpretación.

Valdés (2000), propone para después de haber finalizado con las observaciones, una conversación reflexiva con cada uno de los profesores observados en donde se comente y realicen preguntas encaminadas a verificar la práctica observada.

“Los cuestionarios de opinión por parte del alumno, la entrevista y la observación principalmente, permiten recoger la perspectiva y las voces reales y

directas de los actores sociales que funcionan en el sistema escolar". (Ornelas; 2003: 57) Pueden ser utilizados(as) en conjunto o individualmente según sea el criterio del evaluador, pero es más conveniente su uso en grupo ya que permiten obtener y confirmar datos de tres fuentes diferentes y la evaluación es más objetiva.

A través de la aplicación de estas técnicas e instrumentos en investigaciones realizadas en diferentes universidades de nuestro país se ha podido confirmar la efectividad de cada una de ellas para su empleo en la evaluación docente en el nivel superior.

Finalmente, se puede concluir de este primer capítulo que el apoyo que se les brinda a los docentes para su formación es mínimo para lo cual es indispensable la evaluación del profesorado con enfoque perfeccionista que brinda un diagnóstico de las condiciones reales de la práctica docente y encamina las acciones hacia la mejora. Entendida la evaluación como un proceso sumamente complejo en donde se involucran directivos, docentes y alumnos de manera activa propiciando la reflexión, el análisis, el diálogo, la retroalimentación, la comprensión y el compromiso de cada uno de ellos a partir de la información obtenida de los profesores con el objetivo de corregir aquello que lo requiera a través de programas de formación o del auto-perfeccionamiento que logre un desarrollo personal y profesional reflejado en su labor como tal y, propicie una educación de calidad.

Se requiere que cada una de las instituciones educativas que desee realizar el proceso de evaluación tenga un fundamento teórico que lo justifique, un

entendimiento claro sobre este, que establezca sus propios objetivos o finalidades, que de acuerdo a sus criterios decida qué evaluar y cómo hacerlo mediante el uso conveniente de técnicas e instrumentos.

Capítulo 2

La escuela de arquitectura y el modelo de evaluación docente de la Universidad Don Vasco

En este capítulo se presenta la filosofía y misión de la Universidad Don Vasco, su modelo de evaluación docente, el plan de estudios de la escuela de arquitectura, el perfil de sus alumnos egresados y el perfil de sus docentes.

Fue de gran importancia abordar cada uno de estos temas para que el lector conozca algunas de las características de esta institución por ser el lugar en donde se llevó a cabo el estudio, además de describir en qué consiste el modelo de evaluación docente del cual forma parte el cuestionario de apreciación del alumno que permitió lograr y dar solución algunos de los objetivos y de las preguntas de investigación que guiaron este trabajo.

2.1.- Filosofía y misión de la Universidad Don Vasco.

En este apartado se menciona la filosofía y misión de la Universidad Don Vasco por ser las bases fundamentales que orientan la educación de cualquier institución educativa.

La Universidad Don Vasco está vinculada con la tradición humanista. De esta surgen sus objetivos que son el perfeccionamiento y realización del hombre. El lema de su filosofía es “Integración y Superación”. Entendiendo por integración “la unión

de nuestras mentes y de nuestros esfuerzos para lograr una mejor formación humana y profesional” (Zalapa; 1991: 26); y por superación “promover, suscitar el desarrollo pleno y armónico de todas las capacidades de la persona y que las ejerza en beneficio de los demás”. (Zalapa; 1991: 27)

Por otra parte, su misión es que los jóvenes saquen, pulan y disfruten todas las capacidades fundamentales que se encuentran dentro de ellos. Capacidades como la de conocer para encontrar la verdad, hacer realidad la justicia, defender los derechos humanos y buscar el bien común, ser libres, amar, promover la paz y la fraternidad, ser alegres, ayudar y servir a los demás; apreciar la belleza y la armonía, superar las tendencias negativas como la envidia, el egoísmo y el desaliento.

La filosofía y misión se plantean a nivel institución, por lo que cabe aclarar que ambas, definidas anteriormente, son las mismas para la escuela de arquitectura como para las demás licenciaturas que conforman esta universidad.

2.2.- Plan de estudios de la escuela de arquitectura.

El plan de estudios de esta licenciatura tiene una duración de cinco años, divididos en diez semestres y, se compone de 51 asignaturas; de ellas 39 son obligatorias y 12 selectivas. Además, se estructura en áreas y etapas de conocimiento.

Cinco son las áreas que conforman el mapa curricular:

- Proyecto.
- Teoría, historia e investigación.
- Tecnología.
- Urbano-ambiental.
- Extensión Universitaria.

Estas en su conjunto brindan las posibilidades académicas, prácticas educativas y de conocimientos mediante los cuales se organiza la enseñanza de la arquitectura.

Las etapas del conocimiento son las siguientes:

- Básica (1° y 2° semestre)
- De desarrollo (3° y 4°)
- Profundización (5° y 6°)
- Consolidación (7° y 8°)
- Demostración (9° y 10°)

Cada una tiene una intención educativa, por lo que se ha precisado el tipo de conocimiento y grado de aprendizaje por etapa. La secuencia va de lo simple y general, a lo complejo y detallado. Las tres primeras se enfocan al fundamento, desarrollo y profundización de conocimientos y habilidades; la cuarta tiene una definición vocacional, es decir, da a conocer las áreas laborales en donde los

estudiantes definen su vocación en un determinado espacio de trabajo; y la quinta se constituye con el seminario de tesis y los cursos selectivos.

Cuenta también con un taller que se considera el eje que estructura e integra las actividades del plan de estudios. “Permite realizar las principales acciones de la formación del estudiante; el espacio donde se generan, sintetizan y experimentan los conocimientos y habilidades del quehacer arquitectónico, y donde entran en contacto las acciones educativas de las cinco áreas del conocimiento”. (UNAM; 1998: 6)

Presentar las asignaturas correspondientes a cada uno de los semestres es importante para que se tenga una mayor visión del plan de estudios (ver anexo 1), y de la formación profesional que tienen los estudiantes y futuros arquitectos.

2.2.1.- Perfil del alumno egresado.

El perfil del alumno egresado de la escuela de arquitectura expuesto por la UNAM (1992), en su plan de estudios, señala los requisitos que los estudiantes deben satisfacer de acuerdo a las demandas de la sociedad y de las leyes educativas institucionales y del país.

Estipula que el arquitecto egresado debe ser un profesional que transforme necesidades humanas concretas en espacios arquitectónicos, donde el hombre pueda realizar y desarrollar su vida; por lo que se debe proporcionar a los estudiantes los conocimientos de la profesión necesarios, que les permitan afrontar

con éxito un proceso de: investigación-proyecto-construcción y operación de obras arquitectónicas completo; cuyas aptitudes y actitudes derivadas les aseguren la posibilidad de reproducir esta experiencia independientemente.

De manera más particular y en lo que se refiere a los conocimientos, el arquitecto debe:

- Tener conocimientos generales en las áreas específicas de la arquitectura.
- Tener conocimientos científicos y teóricos-humanísticos, que le permitan comprender, explicar, analizar y sintetizar el fenómeno arquitectónico, con las especificidades y características de los distintos grupos humanos en su evolución a través del tiempo, para concretarlas en espacios habitables.
- Tener los conocimientos del medio urbano-ambiental, con el objeto de integrar la obra arquitectónica por él propuesta y prevenir el impacto que la misma pudiera ocasionar, o bien regenerar el medio existente.
- Tener los conocimientos teóricos-metodológicos de investigación, programación, proyecto y construcción, que le permitan concebir y concretar integralmente espacios arquitectónicos, como respuesta a las necesidades de un grupo humano, durante una época determinada, con los recursos específicos.
- Tener los conocimientos de resistencia de materiales, estabilidad y diseño estructural necesarios que le permitan entender y prever el comportamiento mecánico de los diversos sistemas estructurales y constructivos

pertenecientes a la obra arquitectónica. Proponer el tipo de estructura requerido por cada obra en cuestión.

- Tener los conocimientos de procedimientos de construcción que le permitan manejar adecuadamente las alternativas de insumos materiales y técnicas accesibles al mercado de la región.

En cuanto a aptitudes, el egresado debe:

- Generar un proceso de producción de obras arquitectónicas completo, tanto desde el punto de vista conceptual como en detalle.
- Estructurar un proceso de investigación que le permita sustentar un avance en la disciplina, así como la de integrar tecnología propia en torno a este.
- Participar en procesos de asimilación tecnológica, adaptando la tecnología recibida a las condiciones de nuestro medio.
- Ser sensible para interpretar y adaptarse a los cambios que imprime el medio y las condiciones de vida y trabajo dentro de la profesión.
- Tener aptitud de promoción e iniciativa que le permitan una superación constante.
- Programar y evaluar los impactos económicos y sociales de los proyectos arquitectónicos que lleve a cabo.
- Tener sensibilidad para proteger el medio natural y humano de los posibles impactos; producto de su trabajo.
- Coordinar a las personas y a grupos interdisciplinarios y de especialistas, en torno al proceso de producción de obras arquitectónicas.

- Demostrar su capacidad creativa.

Y en actitudes debe:

- Manifestar una formación humanista y de servicio a la sociedad, actuando siempre con ética, honestidad y responsabilidad profesional.
- Satisfacer las necesidades de espacios arquitectónicos de un sujeto o grupo de sujetos.
- Demostrar la reflexión crítica y autocrítica para ejercer mejor su profesión.
- Comprender la realidad social en la que va a realizar su profesión como el marco en el cual realizará su ejercicio.
- Reforzar y crear la conciencia de lo nuestro, de nuestras raíces y tradiciones.
- Comprender la importancia de desarrollar su capacidad de autoformación y de actualización, como indispensable para su constante superación.
- Tener disposición y capacidad para formar cuadros de personal subordinado.

2.2.2.- Perfil del docente.

En el caso de la escuela de arquitectura lo que se tiene planteado es el perfil del docente y no las dimensiones de su práctica, tema que se abordó en el capítulo anterior. En este apartado se presenta ese perfil de manera clara con la intención de que se logre entender ya que es uno de los elementos fundamentales a considerar para la evaluación del profesorado.

De acuerdo con la UNAM (1998), en su plan de estudios '99 de la licenciatura en arquitectura, existen diferentes perfiles, los cuales corresponden cada uno a determinada área de conocimiento. Estos son los siguientes:

Área de proyecto y taller de arquitectura:

- El profesor debe contar con experiencia didáctica y pedagógica para formar parte de un equipo interdisciplinario que formule los criterios de organización del trabajo de cada ciclo escolar, a partir de: 1) una definición específica de los contenidos temáticos y los ejercicios a realizar en los tiempos acordados. 2) la precisión de los trabajos que integran el proceso.
- Llevará un control del aprendizaje de cada estudiante, para que de ese modo prepare las asesorías específicas que se requieran en el desarrollo de los trabajos del taller.
- Debe atender los conocimientos particulares de su disciplina y apoyar en la realización de la temática completa de la etapa correspondiente.
- Se mantendrá en contacto permanente con el equipo de profesores de su nivel, para tener una visión de conjunto de los avances y problemas académicos.
- Estimulará al estudiante en su proceso de autoformación, orientándolo hacia la búsqueda de su vocación individual y hacerlo conciente de la realidad profesional que le espera al terminar su formación.
- Impulsará los trabajos estudiantiles, individuales y en equipo, con la finalidad de que la formación se enriquezca mediante el intercambio de experiencias.

- Tratará de que cada estudiante valore su propio desarrollo con objetividad, para que pueda autoevaluarse continuamente.
- De común acuerdo con el equipo de profesores del nivel correspondiente, el docente evaluará el trabajo conjunto realizado a lo largo del ciclo escolar, lo que permitirá mejorar en ciclos posteriores sus propias condiciones de trabajo.
- Debe manifestar estas evaluaciones por escrito y tomarlas en cuenta para la programación de los ciclos siguientes.

Área de teoría, historia e investigación:

- El docente debe desarrollar habilidades y capacidades para concebir el fenómeno urbano-arquitectónico como un conocimiento complejo e integral a partir de su práctica arquitectónica.
- Desarrollará capacidades y habilidades para pensar, reflexionar y construir los conceptos, fundamentos, categorías y estructuras teóricas acerca de los fenómenos arquitectónicos y urbanos.
- Debe poseer habilidad y capacidad para desarrollar una visión crítica del hecho urbano-arquitectónico a partir de su historicidad.
- Tendrá que procurar un conocimiento interdisciplinario de la arquitectura, en el que diversas materias le permitan profundizar y ampliar su cultura arquitectónica y aportar nuevos enfoques en el área.
- Deberá poseer un conocimiento más científico de la historia de la cultura, que le permita ubicar y comprender ampliamente las distintas manifestaciones de la arquitectura universal dentro del marco del conocimiento significativo.

- Debe tener capacidad para entender la correlación existente entre el objeto y el lenguaje arquitectónico, forma arquitectónica y cultura; y proyecto arquitectónico y necesidades históricas de los espacios habitables.
- Desarrollará un criterio independiente que le permita sostener una postura crítica respecto a las visiones tradicionales.
- Promoverá la dinámica participativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Complementará la exposición teórica con la vivencia de la arquitectura, mediante películas y visitas guiadas.
- Tomará en cuenta los nuevos medios audiovisuales y de cómputo para enriquecer la presentación de materias.
- Desarrollará en clase actividades de seminario a través de grupos de discusión y mesas redondas.
- Vinculará los objetivos del área con actividades que enriquezcan la cultura del estudiante.
- Evaluará el aprendizaje y la enseñanza de manera permanente.
- Realizará la evaluación del curso mediante exámenes, discusiones en grupo que permitan analizar las actitudes y fomentar la participación y, exposiciones individuales o en grupo con el apoyo de herramientas de cómputo y de técnicas audiovisuales.

Área de tecnología:

- El profesor debe estar comprometido a actualizarse constantemente en sus conocimientos para mantenerse vigente y poder utilizar tecnologías novedosas.
- Debe ser capaz de buscar los elementos pedagógicos para poder transmitir de forma clara y precisa los conocimientos que correspondan a las diferentes tecnologías.
- Conocedor profundo de su materia y de los métodos de enseñanza para el logro de sus objetivos.
- Tiene suficiente experiencia en el manejo de distintos medios didácticos para impartir las explicaciones al grupo e individualmente.
- Es analítico, objetivo, flexible, abierto al cambio, con disposición para su actualización docente.
- Asiste a cursos y conferencias sobre temas de las áreas de conocimiento.
- Tiene la obligación de conocer el plan de estudios vigente, así como los contenidos de las diferentes áreas del conocimiento.
- Participa activamente en los procesos de actualización.
- Tiene la capacidad de coordinar grupos interdisciplinarios y de especialistas para dar solución integral a los problemas arquitectónicos.

Área urbano-ambiental:

- El maestro debe estar capacitado en cuestiones urbano-ambiental, y contar preferentemente con estudios especializados y/o de pos-grado relacionados con los temas del área.
- Capacidad para enfocar sus intervenciones al punto de vista arquitectónico y urbano-ambiental, ya que profesores de distintas carreras con conocimientos ambientales y su contacto con diversas disciplinas permite que estos puedan integrarse a esta área.
- Deberá ajustarse a los objetivos generales y específicos de los cursos y a los contenidos previstos en cada uno de ellos.
- Realizará una evaluación diagnóstica al inicio del curso y culminará con una final.
- Actuará como monitor que asegura la consolidación de conocimientos y experiencias que darán lugar a la generación de habilidades y actitudes del futuro egresado.

Área de extensión universitaria:

- Debe ser un profesor comprometido, conciente de la necesidad de cambio para transformar tanto su entorno inmediato como nacional.
- Capaz de hacer aprender a los estudiantes, de motivarlos a observar e investigar, a reflexionar y a ser auto-gestores de su empleo para impulsar su capacidad de decisión y transformación.

- Debe mantener un contacto permanente con la realidad inmediata, para así transmitir a sus alumnos la inquietud de búsqueda de respuestas a las necesidades que observen en su sociedad, por lo que se requiere de profesores que participen activamente dentro del campo profesional, comprometidos e interesados en su propia formación.
- Deberá evaluar a partir de tres niveles: la evaluación del desarrollo del proceso, el cumplimiento de los objetivos generales del programa y el cumplimiento de los objetivos específicos planteados para el desarrollo de las actividades. También evaluará la participación del estudiante en el equipo de trabajo, y su desempeño total en este.

Como se puede observar, cada perfil es muy diferente según el área de conocimiento a la que se refiere y las cuales se componen de asignaturas que abordan distintos contenidos por lo que no existe un perfil del docente en general.

Al crear el perfil del docente se tiene la intención de que los profesores con sus conocimientos, habilidades y capacidades reflejados en su labor den como resultado final la formación de un determinado tipo de hombre y profesionista; por lo que se espera de la integración de estos perfiles el egreso de los futuros arquitectos con las características mencionadas anteriormente.

2.3.- El modelo de evaluación docente de la Universidad Don Vasco.

Es indispensable describir el modelo de evaluación docente de la universidad ya que uno de los instrumentos empleados en este proceso es el cuestionario de apreciación del alumno, el cual es el objeto de análisis de la investigación, por lo que se explica en qué consiste y sus componentes.

2.3.1.- Finalidad.

De acuerdo con la Universidad Don Vasco (2006), una idea fundamental del modelo es que concibe al ser humano como un ente inacabado, es decir, que nunca deja de aprender, que se encuentra en constante desarrollo que lo lleva al perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades y capacidades como persona y como profesional dentro de un campo de trabajo. De ella surge la necesidad de realizar la evaluación docente de manera permanente como aquella práctica que tiene la finalidad de contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de los educadores los cuáles a través de su labor y enseñanza podrán lograr los propósitos de la universidad que se encuentran planteados en su filosofía y misión y, en el perfil del alumno egresado de cada una de las licenciaturas.

2.3.2.- Enfoque.

El enfoque que se le ha dado a la evaluación docente en este modelo es la orientada al desarrollo mismo que sustenta este estudio. Dicha orientación busca la

mejora continua tanto del profesor como de la institución mediante la reflexión, la retroalimentación permanente, la participación, el diálogo, la capacitación; que permiten el perfeccionamiento del educador reflejado en su desempeño, la calidad educativa y la trascendencia de la institución. De acuerdo con esto, la Universidad Don Vasco (2006), define a la evaluación docente como un proceso guiado que tiene la intención de lograr la reflexión del profesor sobre su práctica, en la búsqueda constante de la superación personal y profesional.

2.3.3.- Conceptos básicos que sustentan el modelo de evaluación docente.

Es importante mencionar los cuatro conceptos básicos que, así como el enfoque de la evaluación sustentan el contenido del modelo:

- “La educación es un acto que ofrece recursos para lograr el perfeccionamiento y desarrollo de las capacidades y habilidades de los seres humanos.
- Todo ser humano es poseedor de valores los cuales necesita extraer y pulir para elevar su dimensión humana que le permita trascender.
- El maestro es un promotor del desarrollo humano integral, pro-activo consigo mismo, es decir, el profesor se concibe a sí mismo como una persona inacabada, en un proceso permanente de perfeccionamiento.
- La institución ofrece una educación enfocada al desarrollo integral; desarrollo de la capacidad intelectual, habilidades, destrezas, actitudes, etc”. (UDV; 2006: 12,13,14)

Estos conceptos además de ser un sustento para el modelo ofrecen una justificación para aceptar la necesidad de llevar a cabo la evaluación del profesorado en la institución.

2.3.4.- Perfil del docente de la Universidad Don Vasco.

Como se abordó en el tema de dimensiones que componen la práctica docente o perfil del docente en el capítulo anterior; en el caso de este modelo lo que se tiene establecido es el perfil del docente en el cual se mencionan las cualidades que debe tener todo maestro de esta universidad, además de ser la base para el diseño de los instrumentos y empleo de las técnicas de evaluación. Ese perfil docente es el siguiente:

“Área de conocimientos:

- Es un profesionalista que se concibe como un ser inacabado que busca continuamente el desarrollo personal y profesional a través de programas de educación permanente.
- Tiene pleno dominio sobre los contenidos de las materias que imparte.
- Tiene una formación didáctico-pedagógica.
- Posee conocimientos en el área de la psicología educativa.
- Posee conocimientos en el manejo de grupos y relaciones humanas.

- Enfatiza la importancia de los conocimientos obtenidos por la experiencia, en el campo de su trabajo profesional, como medio para la vinculación entre la información teórica y la aplicación práctica.
- Es conciente de los acontecimientos sociales, políticos y económicos que se desarrollan en el mundo, observándolos desde una actitud crítica.

Área de habilidades:

- Posee habilidades de expresión y de liderazgo, que se ven manifestadas en el manejo y conducción de los grupos.
- Cuenta con habilidades didácticas, como el manejo adecuado de recursos audiovisuales, técnicas y métodos de enseñanza.
- Tiene habilidades sociales como la asertividad, sociabilidad, seguridad personal y sentido común.
- Desarrolla una planeación que implica el establecer metas de aprendizaje claras, concretas y viables de lograr. Considerando los contenidos, objetivos y tiempos precisos que exigen el conocimiento del plan de estudios y del programa en cuestión.
- Tiene la facilidad de motivar y conducir al grupo al logro de los objetivos educativos de la materia bajo su supervisión.
- Posee la habilidad para integrar los contenidos de su materia con el resto del plan de estudios.

Área de actitudes y valores:

- Como persona, está respaldado por valores individuales y profesionales que sustentan su labor, entre los que destacan: el respeto, la responsabilidad y la congruencia; aunándose a ellos las cualidades humanas de la honestidad, la veracidad.
- El apego a los valores cristianos entendidos como necesarios para una convivencia armónica.
- Concibe al alumno como un ser humano lleno de valores, por lo que establece una relación cordial y de respeto, que favorece la buena comunicación y abre las puertas de la confianza que es fundamental para la promoción de aprendizajes significativos.
- Es un modelo de los valores antes señalados. Su actuar congruente fomenta en los alumnos la activación de un espíritu activo y de servicio, capaz de transformar la realidad en la cual se encuentra inmerso.
- Está en permanente búsqueda de la verdad, en los ámbitos científico, técnico, social y moral, por lo que tiene el gusto por la investigación y la formación integral". (UDV; 2006: 15,16,17,18)

Las cualidades anteriores presentan similitud con algunas de las mencionadas por diferentes autores en el tema del capítulo anterior indicado al inicio de este apartado. Entre los que destacan Rueda y Díaz (2000), Luna y Rueda (2001), y Collignon (1994). Coinciden en el dominio de la asignatura, la estructuración de

objetivos y metas, la claridad expositiva y la comunicación, la motivación en los estudiantes, el uso de material didáctico, la interacción, la confianza, entre otras.

Sin embargo, cabe destacar que únicamente en el perfil docente elaborado por la Universidad Don Vasco se toma en cuenta que los profesores deben ser profesionistas en constante desarrollo personal y profesional, con formación didáctico-pedagógica, con conocimientos en el área de la psicología educativa, en el manejo de grupos y en relaciones humanas, que se interesan por la investigación, personas informadas de los acontecimientos que ocurren en el mundo, críticas, respaldadas por valores individuales y profesionales, etc.; cualidades que establecen con claridad lo que deben tener los maestros y lo que se espera de ellos en este contexto universitario.

2.3.5.- Recursos humanos de apoyo en el proceso de evaluación.

De acuerdo con la Universidad Don Vasco (2006), para realizar el proceso de evaluación en esta institución es necesaria la participación de directivos, alumnos y profesores en distintos momentos. Deben mostrar una actitud abierta al aprendizaje.

Se requiere también de una persona encargada de coordinar el proceso, un profesional de la educación, que tiene un papel central (de liderazgo) y la responsabilidad de llevar a cabo una buena administración de dicho proceso. Requiere del apoyo de personal especializado del departamento de informática que le permita facilitar la captura de datos, así como su procesamiento estadístico

mediante el uso de los equipos y programas de computación (en especial, para la encuesta de apreciación del alumno).

A continuación se mencionan los momentos e instrumentos empleados para la obtención de información en este modelo de evaluación docente.

2.3.6.- Proceso operativo.

La evaluación se realiza en el transcurso del semestre, dividida en tres etapas operativas:

Primera etapa:

“El objetivo que se desea alcanzar es obtener información con respecto a la calidad de la enseñanza desde la óptica del estudiante”. (UDV; 2006: 30) El instrumento utilizado es el cuestionario institucional de apreciación del alumno (ver anexo 5) que incluye las dimensiones de conocimientos, habilidades y, actitudes y valores del docente agrupadas en un total de diez reactivos a los cuales el director técnico puede agregar aquellos que considere pertinentes sin suprimir los que tiene.

Dicho cuestionario es el primer instrumento utilizado en el proceso de evaluación de este modelo institucional con un diseño muy particular, y como se mencionó en el capítulo anterior, este instrumento es el que generalmente se emplea en las universidades de nuestro país, por lo que es el objeto de estudio de la presente investigación y como tal, interesa analizar las ventajas y desventajas que

desde la perspectiva de los docentes, el director y los alumnos de la escuela de arquitectura presenta.

El calendario de trabajo de esta primera etapa es el siguiente:

- “Semana cuatro: recordatorio al director del tiempo y condiciones de aplicación del cuestionario.
- Semana seis, siete y ocho: aplicación del cuestionario en sistema computarizado.
- Semana nueve a la diez: codificación de la información presentándola por maestro y escuela.
- Semana once: entrega de resultados a directores y maestros. Cabe mencionar que el director debe ser el primero en conocer los resultados de la evaluación.
- Semana once a la trece: con el apoyo del pedagogo el director de cada escuela realiza entrevistas con los profesores que consideren los resultados obtenidos lo ameritan. Esto con la intención de acordar estrategias de perfeccionamiento didáctico del docente”. (UDV; 2006: 30, 31)

Segunda etapa:

“El objetivo es ofrecer información al docente con respecto a su desempeño en una clase, y establecer una serie de compromisos por parte del profesor observado que le permitan mejorar en su función”. (UDV; 2006: 31)

La técnica que se utiliza es la observación la cual se realiza mediante la video-grabación de una clase del maestro seleccionado. Posterior a esta, el coordinador establece un calendario de reuniones con su presencia, la del profesor observado y la de dos docentes mínimo para analizar la sesión video-grabada y para la retroalimentación. El responsable de la evaluación y los dos educadores convocados participan de manera oral y escrita mediante el llenado de la guía de observación (ver anexo 6 y 7). Las personas convocadas deben dar clase en el mismo semestre que el profesor que será observado y, que su materia corresponda a la misma área.

El evaluador debe estar presente en todas las reuniones para hacer el llenado de la guía de observación, recibir finalmente tres compromisos de mejora por parte del docente observado (documento que deberá entregarse firmado), entregarlo de manera oportuna al director de la escuela a la que pertenece y después archivarlo.

El calendario de trabajo es el siguiente:

- “Semana ocho a la diez: se realizan las video-grabaciones en las escuelas de la Universidad Don Vasco.
- Semana once a la doce: se establecen las fechas correspondientes para ver los videos en presencia del profesor y de un mínimo de dos colegas.
- Semana dieciséis: el director y el coordinador confirman el avance con respecto al cumplimiento de compromisos de mejora por parte de cada maestro”. (UDV; 2006: 32)

Tercera etapa:

“El objetivo es dar seguimiento a las estrategias de mejora del docente y, en consecuencia, determinar estrategias de formación para responder a las necesidades manifestadas en cada escuela”. (UDV; 2006: 33)

Esto implica que el director de cada carrera se reúna con cada uno de los jefes de grupo de manera individual para conocer el cumplimiento de los compromisos por parte de los profesores, así mismo la comprobación de un buen desempeño.

El calendario de trabajo es:

- “Semana dieciséis: entrevista del director y coordinador con los representantes de grupo.
- Semana diecisiete: determinación de áreas de desarrollo y programación de actividades de formación docente”. (UDV; 2006: 33)

Este apartado indica el cómo, el cuándo y el para qué de cada una de las etapas del proceso de evaluación docente de esta institución. Aspectos centrales para lograr que cada profesor y cada escuela tenga indicadores de mejora que contribuyan a la consolidación de escuelas comprometidas con su labor.

Finalmente, se concluye de este segundo capítulo que de acuerdo con la Universidad Don Vasco (2006), el modelo de evaluación se establece con la intención de coordinar el esfuerzo de quienes han sido los responsables de realizar

esta tarea, ofrecer indicaciones claras al personal docente de lo que la institución espera se genere en las aulas y, al evaluarlos cuenten con información que les permita mejorar y enaltecer su desempeño.

Capítulo 3

Metodología, análisis e interpretación de resultados

En este capítulo se explica la metodología que se aborda durante el desarrollo del estudio así como sus componentes. De la misma manera, se da una descripción cronológica del estudio y finalmente, los resultados obtenidos de la investigación de campo que corresponden al análisis e interpretación de los resultados contrastados con el marco teórico anterior.

3.1.- Metodología.

La metodología utilizada en el transcurso de la investigación tiene como componentes el enfoque dominante, el método descriptivo y evaluativo, la entrevista en profundidad, la encuesta y el cuestionario que se aplicó a una muestra no probabilística. Cada uno es tratado a continuación.

3.1.1.- Enfoque dominante.

Según Hernández (2004), un estudio con el enfoque dominante se desarrolla bajo la perspectiva de alguno de los dos enfoques; el cualitativo ó el cuantitativo, el cual prevalece, y la investigación mantiene un componente (s) del otro enfoque.

El enfoque cualitativo se utiliza generalmente para descubrir y refinar preguntas que surgen como parte del proceso de investigación. Pueden desarrollarse

antes, durante y después de la recolección y el análisis de los datos con la intención, primero, de descubrir cuáles son las de mayor importancia y, después, para refinarlas y responderlas.

Para Bisquerra (1989), es de naturaleza flexible, evolucionaria y recursiva, es decir, no tiene reglas de procedimiento, las variables no se definen por completo están en constante cambio y, el diseño de la investigación se va elaborando a medida que avanza el estudio.

Permite incorporar hallazgos que no se habían previsto, es democrática porque valora la opinión de la gente por igual, estudia casos específicos y a pequeña escala, da profundidad a las experiencias, genera teorías ó hipótesis y, los datos son filtrados por los criterios del investigador. Las entrevistas son ejemplos asociados con este enfoque.

Por otra parte, el enfoque cuantitativo según Hernández (2004), ofrece la posibilidad de generalizar los resultados que se obtienen de ciertas técnicas como la encuesta. Confía en la medición estandarizada y numérica, utiliza el análisis estadístico y los datos se obtienen de muestras representativas.

Debido a la naturaleza del estudio y a lo que pretendía alcanzar, las características del enfoque dominante indican que fue el apropiado para su desarrollo así como para el logro de sus objetivos y respuesta a las preguntas de investigación. El enfoque cualitativo fue el que prevaleció ya que el estudio incluye en

su mayoría características propias de éste como lo fueron: la flexibilidad, que incluyó preguntas de investigación las cuales tuvieron cambios durante su desarrollo, el acercamiento con los informantes y con el lugar en donde se realizó la investigación, las entrevistas en profundidad con el director y los profesores, etc. Sin embargo, del enfoque cuantitativo se utilizó la encuesta a los alumnos, técnica exclusiva de dicho enfoque.

3.1.2.- Métodos.

Los métodos que se utilizaron para realizar la investigación fueron el descriptivo y el evaluativo. Ambos permitieron conocer el punto de vista del director, los docentes y los alumnos de la escuela de arquitectura sobre las ventajas y desventajas del instrumento de evaluación docente de la Universidad Don Vasco.

En el descriptivo, el investigador describe situaciones, eventos y/o hechos. Según Hernández (2004), evalúa y recolecta datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Para los investigadores cualitativos es, en un estudio de este tipo seleccionar una serie de cuestiones y recolectar información sobre cada una de ellas (fenómeno y su contexto) para así, describir lo que se investiga. Dichas descripciones pueden ser más o menos profundas.

El método evaluativo permite realizar un diagnóstico de algo con el fin de mejorarlo. Es formular un concepto valorativo acerca del funcionamiento y calidad de

lo que se está investigando de acuerdo con sus objetivos, es decir, determinar el éxito a partir del logro de sus objetivos. De acuerdo con Flórez (2001), no busca generar conocimientos universales, aplicables en otras situaciones, sino crear estrategias que intervengan en la resolución de problemas reales. Además, describe condiciones, procesos y resultados, así como, compara el estado actual y el estado propuesto.

Finalmente, los dos métodos aplicados en la práctica permitieron dar una descripción detallada del análisis e interpretación de los datos y una valoración objetiva del instrumento de evaluación docente, de lo cual, según Bisquerra (1989), su generalización es muy limitada ya que la investigación se realizó en un contexto determinado con características muy particulares.

3.1.3.- Técnicas.

La investigación de campo requiere para la recolección de datos del empleo de técnicas con instrumentos acordes a cada una de ellas. En este, las técnicas que se utilizaron fueron la entrevista en profundidad y la encuesta por su conveniencia para dicha tarea.

Se entiende por entrevista “como una conversación entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)”. (Hernández; 2004: 455) En el último caso tal vez sea una pareja o un grupo pequeño como una familia. Debe ser un diálogo en donde fluya el punto de vista único del entrevistado. Su

propósito es obtener respuestas del tema, problema o tópico de interés por lo que el entrevistador la enfoca en los objetivos de la investigación.

Según Hernández (2004), las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas y abiertas. La que se empleó fue la semiestructurada ya que se basó en un cuestionario que se utilizó como guía en el cual se tuvo la libertad de introducir algunas preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre algún aspecto.

Así mismo, para Hernández (2004), el entrevistador debe generar un ambiente de confianza y empatía con el entrevistado; evitar elementos que obstruyan la conversación; guiarlo con discreción; informarle el propósito de la entrevista y el uso que se le dará; utilizar un tono espontáneo, tentativo, cuidadoso, con cierto aire de curiosidad; no incomodarlo y descartar preguntas demasiado directas y no preguntar de manera tendenciosa o que induzcan a la respuesta.

Específicamente, la entrevista en profundidad, en palabras de Taylor y Bogdan (1986), que hace referencia Bisquerra (1989), se entiende como reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y los informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los entrevistados respecto de sus vidas, experiencias o situaciones expresadas con sus propias palabras.

Las entrevistas en profundidad se realizaron al director y a nueve profesores de la escuela de arquitectura de los cuales dos imparten asignaturas

correspondientes al área de extensión universitaria, dos al área de proyecto, dos a la de teoría, historia e investigación, dos a la de tecnología y uno al área de urbano-ambiental. Cuatro de ellos fueron evaluados mediante el uso del cuestionario de apreciación del alumno de la Universidad Don Vasco antes de realizar dichas entrevistas.

El objetivo de las entrevistas fue obtener información sobre las posibles ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco, así como las alternativas de mejora. Durante su desarrollo se logró un ambiente de confianza, sin distractores, en donde los entrevistados tuvieron la libertad de expresar sus opiniones e ideas, cada una tuvo una duración aproximada de 25 a 50 minutos según el tiempo con el que contaba cada uno de los informantes. Se hicieron en espacios y horas diferentes pero dentro de las instalaciones y del horario laboral de esta escuela, de acuerdo al momento en donde se encontró a cada uno de ellos se fueron realizando las entrevistas con sus anotaciones correspondientes en el cuestionario que se elaboró previamente mientras estos expresaban sus opiniones. Finalmente, el objetivo de las entrevistas se cumplió.

La otra técnica que se empleó fue la encuesta. Según Castellanos (1998), es una técnica de recogida de información donde, por medio de preguntas directas e indirectas escritas organizadamente con determinados requisitos metodológicos en un cuestionario, se obtienen respuestas que reflejan los conocimientos, opiniones, intereses, necesidades, actitudes o intenciones de un grupo de personas; se emplea para investigar masivamente determinados hechos o fenómenos.

Lo que interesa es conocer la situación general y no los casos particulares. Debe estar encaminada a obtener información pertinente y significativa para la investigación por lo que se elabora según su diseño, en correspondencia con el problema, los objetivos, las preguntas de investigación, las categorías, variables y el marco teórico que la sustenta.

Esta técnica se empleó únicamente a los alumnos de 8° semestre, con la intención de obtener información relevante sobre el tema de investigación a partir de sus conocimientos y opiniones personales. Al igual que las entrevistas en profundidad, la encuesta se realizó dentro de las instalaciones y del horario escolar de la escuela de arquitectura con la plena disposición de los estudiantes para colaborar en esta tarea.

3.1.4.- Instrumento.

El instrumento utilizado en la entrevista y en la encuesta es el cuestionario. “Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (Hernández; 2004: 391) Puede contener dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. Las cerradas contienen alternativas de respuesta a las que los sujetos deben atenerse y las abiertas, no delimitan de antemano opciones para responder.

Las ventajas de unas u otras es que las cerradas se utilizan cuando es necesario anticipar las posibles alternativas de respuesta y las abiertas cuando se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento o situación. Sin

embargo, ambas deben cubrir ciertas características que Hernández (2004), menciona: claridad, comprensibles, no incomodar al respondiente, referirse a un solo aspecto, no inducir a las respuestas, no respaldadas con evidencia comprobada y con lenguaje apropiado a las características del entrevistado.

Su tamaño es opción libre del entrevistador ya que él es quien decide qué y cuánto preguntar según el tipo de información que requiera obtener; no hay regla al respecto, “pero un cuestionario corto pierde información y uno largo se vuelve tedioso”. (Hernández; 2004: 405)

El cuestionario utilizado durante las entrevistas en profundidad con los docentes (ver anexo 2) de la escuela de arquitectura tuvo 25 preguntas y 21 el que se empleó con el director (ver anexo 3). También se utilizó este instrumento para la encuesta a los alumnos con 19 preguntas (ver anexo 4). Todos estos tuvieron tanto preguntas cerradas como abiertas, con el objetivo de obtener respuestas concretas y de opinión sobre el tema de estudio; información relevante para lograr y dar solución a algunos de los objetivos y a las preguntas de investigación.

3.1.5.- Muestra.

“La muestra es una unidad de análisis o un grupo de personas, contextos, eventos, sucesos, comunidades, etc, de análisis; sobre la cual se habrán de recolectar datos, sin que necesariamente sea representativa del universo o población que se estudia”. (Hernández; 2004: 302) Es utilizada para economizar tiempo y

recursos. Se determina después de haber tenido una inmersión inicial en el campo y pueden llegar a variar conforme transcurre el estudio.

El tipo de muestra seleccionada fue la no probabilística o también llamada dirigida que supone un procedimiento de selección informal, es decir, el investigador es quién define su tamaño. Según Hernández (2004), esta para el enfoque cualitativo tiene gran valor si se logra tener un acercamiento inicial cuidadoso y profundo en el lugar y con los sujetos que ahí prevalecen, esto permitirá obtener fácilmente los datos de interés para el estudio.

La muestra fue conformada por nueve profesores, 12 alumnos del 8° semestre (total de alumnos 15) y el director. Su tamaño se determinó conforme a quienes fueron fuentes claves de información y a la riqueza de los datos que se reunieron para posteriormente realizar su análisis e interpretación.

3.1.6.- Descripción cronológica de la investigación.

El presente estudio comenzó aproximadamente en el mes de septiembre del 2005 con la inquietud de conocer la opinión de los profesores, alumnos y director sobre el instrumento de evaluación docente de la Universidad Don Vasco el cual recientemente fue creado como uno de los elementos que conforman el modelo a nivel institucional.

Para hacer más específica la opinión sobre este instrumento se optó por analizar sus posibles ventajas y desventajas y, mencionar las alternativas de mejora desde la perspectiva de maestros, estudiantes y el director de la escuela de arquitectura como una opción entre las demás licenciaturas que existen en la universidad. De esta manera se elaboró el proyecto de investigación mediante la consulta de diferentes fuentes y con la asesoría metodológica de un profesor.

Posteriormente, se acudió con el director de dicha escuela y se le expresaron las intenciones del estudio, para lo que dio autorización y brindó su disposición para apoyar en lo que fuera necesario.

De acuerdo a lo que se pretendía lograr con la investigación, en el mes de noviembre se tuvo un acercamiento inicial hacia el instrumento de evaluación para lo que se aplicó a los alumnos de 7° y 9° semestre calificando a cinco profesores con el propósito de que conocieran el instrumento, la forma de aplicarlo y la información que se obtiene de él.

A partir del mes de enero del 2006, se inició con una búsqueda profunda de fuentes, tanto bibliográficas como hemerográficas, páginas web, etc., que brindaron información sobre el tema, y que permitieron elaborar el marco teórico que se conformó de los dos capítulos anteriores.

El primer capítulo se elaboró con la intención de dar a conocer al lector lo que es la evaluación docente, sus objetivos, qué evaluar, así como los instrumentos utilizados con mayor frecuencia para su ejecución en el nivel superior.

En el segundo, se abordó información referente a la escuela de arquitectura, lugar donde se realizó la investigación de campo, además, se describió el modelo de evaluación docente y su proceso operativo en la institución con el objetivo de ampliar la visión sobre cada uno de sus componentes.

Después de haber elaborado el marco teórico se prosiguió a diseñar el cuestionario que se utilizó con los profesores, para lo cual se basó en los objetivos y en las preguntas de investigación. Se empleó al inicio con un maestro para verificar su eficiencia o hacerle cambios previos a las demás entrevistas lo que fue de gran utilidad ya que sí tuvo modificaciones. Finalmente, se entrevistaron a los docentes en un lapso de 15 días correspondientes al mes de marzo y abril de ese mismo año.

Posteriormente, se realizó el cuestionario que se empleó con el director el cual fue revisado por dos de los asesores que apoyaron el desarrollo de esta investigación. La entrevista se hizo en la primera quincena del mes de mayo. El día 17 de ese mismo mes se realizó la encuesta a los alumnos con el empleo del cuestionario, el cual también se revisó por dos asesores. Finalmente, se buscó información bibliográfica sobre metodología para que se abordara el tema con ese mismo nombre que aparece anteriormente y que da inicio a este tercer capítulo.

3.2.- Resultados: ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco. El caso de la escuela de arquitectura.

Los subtemas que conforman este apartado son los resultados obtenidos de la investigación de campo por lo que se presentan de esta manera por cuestiones de organización y para un mejor entendimiento. Estos son los siguientes:

3.2.1.- Definición de evaluación docente.

Según Loredo (2000), la evaluación docente es un proceso integral, sistémico, largo y complejo; una tarea que implica el uso de diversos medios e instrumentos que permitan obtener información de la opinión de los alumnos, profesores, pedagogos y coordinadores sobre las fortalezas y debilidades de cada maestro quienes deben reflexionar críticamente y buscar explicaciones de los resultados, y sobre las cuales surgirán las recomendaciones y las acciones orientadas al perfeccionamiento y optimización de su labor generando cambios efectivos en el aula.

Sin embargo, el 67% de los docentes y el director no la reconocen de esta manera, para ellos la evaluación docente es únicamente una forma de que la institución conozca la preparación de los académicos, es decir, un medio que ofrece una apreciación de la labor del educador pero que no busca alternativas para el cambio ni para mejorar la calidad de la enseñanza.

Otro 22% de los profesores la define como una retroalimentación que además de que permite conocer las fortalezas y las debilidades del maestro le ayuda a mejorar esas deficiencias. Para el 11% restante de los educadores, es una táctica de la enseñanza, es decir, aquello que se emplea para descubrir si los procedimientos que emplea el académico dentro del aula son los adecuados para dicha tarea.

Para los alumnos, el 33% no dio una definición ya que dicen no estar enterados de ella. Otro 33% únicamente la pudieron definir como una tarea buena pero con políticas extrañas y sin fundamento alguno. Para otro 25% es regular y, para el 8% restante es mala.

La definición que presenta Loredo (2000), la cual se presentó anteriormente no coincide con lo que para el 67% de los profesores, que son la mayoría, el director y el 100% de los estudiantes entienden por evaluación docente, ya que según el autor es un proceso que permite obtener información sobre las debilidades de los maestros de diferentes fuentes para mejorar la enseñanza lo que para los informantes es únicamente una forma de conocer la calidad de su labor y si los procedimientos empleados son los adecuados, y en casos ni siquiera se tiene una concepción.

Sólo un mínimo porcentaje de maestros, el 22% la concibe como Loredo (2000), lo que resulta preocupante ya que si no se tiene un apego claro y comprensible de esta definición, las acciones hacia la mejora y el perfeccionamiento de la labor docente no serán guiadas por ese camino.

3.2.2.- Objetivo de la evaluación docente.

Para Rueda y Díaz (2000), la evaluación docente tiene el objetivo de mejorar la enseñanza y su principal interés es el logro progresivo del perfeccionamiento del profesor como persona y como docente. Requiere de la planeación, la comunicación, la participación y el diálogo entre directivos, educadores y evaluadores para que se efectúe en un ambiente tranquilo y cooperativo, con acuerdos previos al desarrollo del proceso y la pos-toma de decisiones al finalizarlo.

Para el 44% de los profesores y para el director el objetivo de la evaluación es conocer la opinión que tienen los alumnos sobre la labor de los maestros. Otro 44% de los académicos dice que es favorecer a su desarrollo personal y profesional, así como al aprendizaje de los alumnos a través de la retroalimentación y la actualización del profesorado. Misma opinión que dio un 33% de los estudiantes. Para el 11% restante de los educadores es descubrir las necesidades de los educandos.

Otro 58% de los alumnos dijo que la dirección conozca el tipo de enseñanza de sus maestros y si responde a las demandas de la escuela y de la universidad. Finalmente, un 8% de los estudiantes dice que el objetivo es evaluar las acciones de los profesores.

El objetivo que para Rueda y Díaz (2000), tiene la evaluación no coincide con el 55% de la opinión de los profesores, la mayoría de los alumnos que corresponde

al 66% y la del director, ya que para estos autores es el perfeccionamiento de la labor del docente y para los informantes es sólo conocer la opinión de los estudiantes, sus necesidades y, evaluar las acciones de los maestros para ver si responden a las demandas de la escuela.

Estas opiniones se dan por la manera en que los participantes definen la evaluación docente; (lo cual se dio a conocer anteriormente) lo que lleva a expresar objetivos encaminados hacia el conocimiento que se tiene sobre este proceso, es decir, los objetivos surgen del planteamiento de un concepto de evaluación docente muy particular. La entienden como una forma de obtención de información sin analizarla ni buscar estrategias de mejora y perfeccionamiento de los profesores.

Claro ejemplo es que hubo un 22% de los profesores que definió a la evaluación docente con el enfoque hacia el desarrollo, y este mismo porcentaje de maestros dieron objetivos acordes a su definición, ya que un 44% de educadores expresaron los objetivos de este proceso como Rueda y Díaz (2000), lo señalan.

3.2.3.- Técnicas e instrumentos para la evaluación docente.

Según Gómez (1976), Luna y Rueda (2001), Álvarez y López (1999), y Weiss (1975), los instrumentos y técnicas más utilizados en el nivel superior es el cuestionario de apreciación del alumno, la observación en el aula y la entrevista. Sin embargo, para Luna y Rueda (2001), el instrumento privilegiado es el cuestionario de evaluación a partir de la opinión de los alumnos.

De acuerdo a los resultados, el 100% de los estudiantes conoce únicamente el cuestionario de apreciación del alumno. De los docentes, sólo el 89% sabe de algún instrumento y/o técnica de evaluación. Este mismo porcentaje y el director, al igual que los educandos también han visto el cuestionario de opinión del estudiante y, sólo el 25% de los profesores además conocen la observación en el aula.

La idea de Luna y Rueda (2001), de que el cuestionario de apreciación del alumno es el instrumento privilegiado se corrobora ya que el 100% de los educandos, el 89% de los educadores y el director lo conocen. Esto lo hace ser el instrumento de evaluación docente más utilizado en la escuela de arquitectura.

3.2.4.- Ventajas del cuestionario de evaluación docente.

Del cuestionario de apreciación del alumno del modelo de evaluación docente de la Universidad Don Vasco los maestros, estudiantes y el director de la escuela de arquitectura consideran como ventajas las siguientes:

- Para el 56% de los profesores, el 50% de los educandos y el director es que contiene los aspectos esenciales que debe cubrir un educador por lo que da a conocer las condiciones de su labor.
- El 44% restante de los maestros opinó que da libertad al alumno de expresar sus opiniones respecto al desempeño de los profesores que les imparten clase.

- Otra ventaja que señaló el director es que permite conocer la aceptación que tienen los docentes ante los estudiantes.
- Un 8% de los educandos consideran que las preguntas contenidas en el instrumento son claras y fácil de entender.
- Otro 8% de los alumnos opinó que permite evaluar algunos de los aspectos de profesores que imparten asignaturas correspondientes al área de proyecto y taller de arquitectura.
- El 33% restante de los estudiantes no contestó.

“El quehacer docente es una actividad sumamente compleja de la cual se deben evaluar los conocimientos, actitudes, habilidades y capacidades del profesor mediante la aplicación de instrumentos que puedan informar sobre cada uno de estos aspectos”. (Aguilar; 1991: 13)

La primera ventaja anterior que señala que el instrumento contiene los aspectos esenciales que debe cubrir un educador por lo que da a conocer las condiciones de su labor; que consideró un 56% de los maestros, el 50% de los alumnos y el director es de acuerdo con Aguilar (1991), correcta ya que para el autor se deben evaluar los conocimientos, actitudes, habilidades y capacidades del profesor lo cual el cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco contiene. Presenta dimensiones que evalúan los conocimientos, las actitudes y valores, y las habilidades de los profesores. En este se expresan las capacidades

dentro del apartado de habilidades. Por lo que dicho instrumento informa sobre el desempeño de cada uno de los maestros que trabajan en esta institución.

Es importante destacar también la segunda ventaja porque un 44% de docentes (porcentaje elevado) la consideró como tal, y porque efectivamente es cierta. Esta es que el cuestionario le permite al educando expresar con libertad sus opiniones sobre la práctica de sus educadores.

Según Ornelas (2003), los cuestionarios de opinión por parte del alumno y algunas técnicas de recogida de datos permiten conocer la perspectiva y las voces reales y directas de los actores sociales que funcionan en un sistema escolar. De esta manera, los estudiantes a través del instrumento expresan conocimientos, opiniones, comentarios sobre sus profesores y, al mismo tiempo se puede apreciar la aceptación que tiene cada uno de los académicos ante sus alumnos. Ventaja que mencionó el director y que es corroborada también por la aportación teórica del autor.

Ambas ventajas se desarrollaron debido a que obtuvieron un porcentaje significativo y tuvieron un fundamento teórico; procedimiento que se retomó en el siguiente apartado.

3.2.5.- Desventajas del cuestionario de evaluación docente.

Las desventajas que se encontraron desde la opinión de los mismos informantes fueron las siguientes:

- Un 67% de los profesores, un 8% de los estudiantes y el director comentan que puede ser utilizado por el alumno para perjudicar a un educador.
- Otro 11% de los académicos y el 17% de los educandos dicen que los puntos a evaluar son muy generales lo que algunos favorecen más a la evaluación de maestros que imparten asignaturas teóricas y otros a las prácticas.
- El 11% de maestros dice que el anonimato no permite conocer qué alumno está evaluando al docente.
- Para el 11% restante de los educadores consideran que la redacción de los aspectos a evaluar puede tener diferentes interpretaciones.
- Otro 8% de los alumnos dice que es confuso, y el 66% restante no contestó.

Rueda y Díaz (2000), mencionan que la evaluación docente tiene el objetivo de mejorar la enseñanza y su principal interés es el logro progresivo del perfeccionamiento del profesor como persona y como docente. Utilizarla en beneficio del dinero, del poder o de la injusticia hace de ella un instrumento, un proceso de perversión. Según Santos (1991), lo más importante no es realizarla ni el modo de hacerla sino al servicio de quién se pone.

El objetivo de la evaluación que Rueda y Díaz (2000), mencionan, así como la idea de Santos (1991), no apoyan la principal desventaja que consideraron un 67% de los profesores, el director y el 8% de los estudiantes. Ésta es que el cuestionario puede ser utilizado por el alumno para perjudicar al maestro. Dicha desventaja no es considerada como tal debido a que la intención de la evaluación y del cuestionario que se utiliza para ello no es perjudicar a los docentes sino ponerse a su servicio y proporcionarles estrategias de mejora y perfeccionamiento personal y profesional.

La segunda desventaja señalada por el 11% de los maestros y el 17% de los estudiantes tampoco se considera como tal, ya que de acuerdo con la idea de Aguilar (1991), la cual se retomó anteriormente; el quehacer docente es una actividad compleja de la cual se deben evaluar los conocimientos, actitudes, habilidades y capacidades del profesor lo que indica que debe ser para todos los maestros sin excepción. Todos estos aspectos los contiene el cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco.

Evidentemente lo que expresa el autor y el contenido del instrumento descalifican la desventaja de que ciertos puntos del cuestionario favorecen más a la evaluación de maestros que imparten asignaturas teóricas y otros a las prácticas, sea un profesor de un área o de otra debe cubrir los aspectos mencionados por Aguilar (1991). Los elementos del instrumento evalúan a los académicos de cualquier área del conocimiento.

3.2.6.- Alternativas para mejorar el cuestionario de evaluación docente.

Desde la perspectiva del director, los profesores y los alumnos, las alternativas para mejorar el instrumento de evaluación fueron:

- Para un 22% de los maestros, el director y un 25% de los alumnos es enfocar algunos aspectos a evaluar hacia asignaturas teóricas y otros a prácticas, es decir, hacer el cuestionario más específico al programa de la escuela de arquitectura, no tan general.
- Un 22% de los educadores opina que el alumno debe poner su nombre (conocer el rendimiento escolar del estudiante para en base a este darle valor a su opinión).

3.2.6.1.- Preguntas a integrar en el cuestionario de evaluación docente.

Otra de las alternativas propuesta fue para un 56% de los profesores y un 25% de los estudiantes, agregar preguntas al cuestionario de evaluación docente. Cada una de las interrogantes se incluyó en uno de los apartados del instrumento de acuerdo a su contenido y al área del perfil del docente mencionado en el modelo de evaluación de la Universidad Don Vasco con mayor apego. Así mismo, en cada una de ellas se presenta el porcentaje correspondiente de maestros y/o alumnos que las propusieron. El 22% es el mismo y, el 11% y el 8% son diferentes en cada uno de los casos.

Conocimientos:

- ¿Vincula los contenidos de su(s) asignatura(s) con las necesidades y realidad del arquitecto?. (22% de los docentes)
- ¿Está actualizado?. (8% de los estudiantes)

Habilidades básicas:

- ¿Expresa con claridad las mejoras que puedes realizar con tus proyectos?. (11% de los educadores)
- ¿Te motiva para que sigas preparándote después de concluir la licenciatura?. (11% de los profesores)
- ¿Cómo es la comunicación con sus alumnos?. (22% de los docentes)
- ¿Cómo es la relación entre maestro-alumno?. (22% de los maestros y un 8% de los alumnos)
- ¿Te permite crear?. (11% de los profesores)

Valores:

- ¿Qué tan solidario es?. (22% de los académicos)
- ¿Es abierto al cambio?. (22% de los profesores)
- ¿Cómo es su actitud ante propuestas nuevas?. (22% de los educadores)
- ¿Es puntual?. (8% de los educandos)

El 22% de los maestros y el segundo 8% de los alumnos mencionados anteriormente proponen, además, que se presenten diferentes maneras de contestar el instrumento:

- Opción múltiple.
- Preguntas cerradas.
- Preguntas abiertas.

El 50% restante de los educandos no mencionó ninguna alternativa de mejora.

Se puede observar que dos de las alternativas se constituyen como una sola ya que ambas se propusieron con un mismo objetivo que es hacer el cuestionario más específico, que responda a las características de la escuela de arquitectura de lo que algunos de los participantes dieron ejemplos de preguntas a integrarle al instrumento los cuales se mencionaron anteriormente y, agrupando los porcentajes, es la alternativa propuesta por el director, el 78% de los maestros y el 50% de los estudiantes.

El modelo de evaluación docente de la Universidad Don Vasco aclara dentro del proceso operativo que el director técnico puede agregar reactivos que considere pertinentes sin suprimir los que tiene actualmente el instrumento. Esto indica que la alternativa de mejora se pueda realizar en un momento determinado.

Se puede concluir de este tercer capítulo que la metodología utilizada durante el estudio fue la adecuada ya que cada uno de sus elementos corroboró para hacer efectivo su desarrollo.

Los resultados obtenidos por gran parte de los informantes, como lo fueron el director y el 67% de los maestros definieron a la evaluación docente como una forma de que la universidad conozca la preparación de los académicos, es decir, un medio que ofrece únicamente una apreciación de la labor del educador; del 100% de los estudiantes, hubo casos que no dieron una definición y en otros fueron incompletas y confusas.

Dicho proceso tiene principalmente dos objetivos: de acuerdo con el director y el 44% de los profesores es conocer la opinión que tienen los alumnos sobre la labor de sus maestros, y según el 58% de los alumnos es que la dirección se de cuenta del tipo de enseñanza de sus profesores y si responde a las demandas de la escuela y de la universidad.

De los instrumentos y técnicas empleadas para la recogida de datos el 100% de los educandos, el director y el 89% de los maestros conocen el cuestionario de apreciación del alumno por su aplicación en la escuela de arquitectura, lo que es sin duda alguna, el instrumento más utilizado en ella.

Las dos principales ventajas del cuestionario son verdaderas ya que ambas son corroboradas por autores como Aguilar (1991), y Ornelas (2003). Estas fueron:

que contiene los aspectos esenciales que debe cubrir un profesor por lo que da a conocer las condiciones de su labor, ventaja que mencionó un 56% de maestros, el 50% de estudiantes y el director, y que le permite al educando expresar sus opiniones sobre la práctica de sus educadores. Esta la señaló un 44% de profesores.

Sin embargo, las dos principales desventajas no son aceptadas ni se consideran como tal según la opinión de Rueda y Díaz (2000), Santos (1991) y Aguilar (1991). Estas fueron: que puede ser utilizado por el alumno para perjudicar al maestro, mencionada por un 67% de los profesores, 8% de los estudiantes y el director; y que algunos de los reactivos favorecen más a la evaluación de maestros que imparten asignaturas teóricas y otros a las prácticas. Esta la dio el 11% de educadores y el 17% de educandos.

Finalmente, la alternativa propuesta por el 78% de los profesores, el 50% de los alumnos y el director para mejorar el instrumento fue integrarle preguntas para que responda a las características de la escuela de arquitectura por lo que es a petición del modelo de evaluación docente factible para su realización.

Conclusión

Esta conclusión confirma que cada uno de los objetivos tanto teóricos como prácticos y las preguntas de investigación que se plantearon al inicio de este estudio y que guiaron su desarrollo se alcanzaron y tienen una respuesta final y convincente lo cual se presenta a continuación.

De acuerdo a uno de los objetivos particulares y a una de las preguntas de investigación que señalaron comprender el concepto de evaluación docente y su finalidad u objetivo, se concluye que es un proceso que permite caracterizar de manera individual a cada profesor para comparar su desempeño con información documental referente a las características que debe tener todo profesor o con los criterios establecidos por la institución educativa en donde ejerce su labor. De esta manera cada uno de ellos puede identificar aspectos de mejora e ir modificándolos para perfeccionar poco a poco su práctica con el objetivo de contribuir en su formación y desarrollo profesional, en el aprovechamiento académico de los educandos y en la calidad de la educación.

Para ello se requiere del empleo de diversas técnicas e instrumentos que responde a otro de los objetivos particulares y a una pregunta de investigación que indicó conocer o qué técnicas e instrumentos son los más utilizados en la evaluación docente en el nivel superior, el que resultó ser el cuestionario de apreciación del alumno por su aplicación en la escuela de arquitectura y en muchas otras

universidades, además de que estudios realizados desde la década de los veinte han demostrado su validez y confiabilidad.

Así mismo, para dar cumplimiento al objetivo particular que fue describir el modelo de evaluación docente de la Universidad Don Vasco se determinó que surgió de la idea de concebir al ser humano como un ente inacabado, es decir, que nunca deja de aprender, que se encuentra en constante desarrollo que lo lleva al perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades y capacidades como persona y como profesional dentro de su campo de trabajo. Su finalidad es contribuir hacia esto para que en su práctica como docente pueda lograr con éxito los propósitos de la institución, por lo que la evaluación es humanista y tiene una orientación hacia el desarrollo y perfeccionamiento.

Para el diseño de sus técnicas e instrumentos, la universidad creó el perfil del docente que contiene las cualidades que debe tener todo maestro que trabaja en ella basándose en su filosofía y misión. El primer instrumento empleado en el proceso evaluativo es el cuestionario de apreciación del alumno el cual, según la Universidad Don Vasco (2006), tiene el objetivo de obtener información sobre la calidad de la enseñanza desde la perspectiva del estudiante.

De este, se identificaron y analizaron sus ventajas y desventajas desde la perspectiva del director, los profesores y los alumnos de la escuela de arquitectura;

que responde al objetivo general, a un objetivo particular y a una pregunta de investigación, lo que dio como resultado las siguientes ventajas:

- Contiene los aspectos esenciales que debe cubrir un profesor por lo que da a conocer las condiciones de su labor.
- Le permite al educando expresar sus opiniones sobre la práctica de sus educadores.

Sin embargo, para Rueda y Díaz (2000), y Aguilar (1991), las desventajas mencionadas por los informantes; que el instrumento puede ser utilizado por el alumno para perjudicar al maestro y, que algunos de los reactivos favorecen más a la evaluación de profesores que imparten asignaturas teóricas y otros a las prácticas; no son consideradas como tal, ya que el objetivo de la evaluación es apoyar al docente en su formación personal y profesional, y todas las dimensiones que incluye son esenciales para evaluar la labor de cualquier profesor lo que lleva a concluir que dicho instrumento no presenta ninguna desventaja.

Finalmente, otro objetivo y pregunta de investigación que indicaba mencionar o cuáles eran las alternativas del director, los maestros y educandos de la escuela de arquitectura para mejorar el instrumento de evaluación, resultó integrarle preguntas para que responda más específicamente a las características de la licenciatura la cual es aceptada y corroborada por el modelo de evaluación docente de la institución para que se realice.

Sugerencias

Con la administración del modelo institucional de evaluación docente en la escuela de arquitectura y específicamente con el cuestionario de apreciación del alumno los profesores podrán identificar aspectos de mejora e ir modificándolos para perfeccionar su desempeño que contribuirá en su formación y desarrollo profesional, en el aprovechamiento académico de los educandos y en el logro exitoso de los objetivos de la universidad.

Para que estos propósitos lleguen a ser visibles y el instrumento de obtención de datos arroje información significativa para cada uno de los maestros, es importante considerar las siguientes sugerencias:

1) La existencia de un departamento de evaluación docente en la escuela de arquitectura con personal capacitado para desempeñar esta labor de manera eficiente, que pueda dar continuidad y seguimiento al proceso evaluativo, sugiera alternativas de mejora hacia dicho proceso, así como estrategias de formación docente cuando se requieran.

2) Realizar una junta con el director, los docentes y el coordinador del proceso evaluativo en donde se de a conocer de manera explícita el modelo de evaluación de la Universidad Don Vasco, se aclaren dudas y puedan dar sugerencias sobre las posibles preguntas a integrar en el cuestionario de apreciación del alumno, es decir,

que participen e involucren de una manera inicial en el proceso para asegurar su accesibilidad durante su desarrollo de forma positiva.

3) A partir de las sugerencias expuestas en la reunión, el director y el coordinador las analicen y lleguen a un acuerdo para agregar las preguntas más convenientes al instrumento de evaluación, y responda en su mayoría a las características de la escuela de arquitectura. Algunas de las preguntas que se pueden integrar a partir de la revisión del perfil del alumno egresado y de los diferentes perfiles docentes que tiene esta licenciatura, son las siguientes:

Conocimientos:

- ¿Está actualizado?
- ¿Relaciona su experiencia con los contenidos para facilitar el entendimiento de la materia?
- ¿Muestra una formación didáctico-pedagógica?

Habilidades básicas:

- ¿Promueve la participación?
- ¿Promueve el desarrollo de tu creatividad?
- ¿Propicia la reflexión crítica y autocrítica?
- ¿Te motiva para que te superes?
- ¿Evalúa el aprendizaje de manera permanente?
- ¿Cuestiona a los alumnos sobre su enseñanza?
- ¿Atiende las demandas de sus alumnos cuando están a su alcance?

Bibliografía

- Álvarez, Manuel y López, Juan. (1999)
La evaluación del profesorado y de los equipos docentes.
Ed. Síntesis. España.
- Bisquerra, Rafael. (1989)
Métodos de investigación educativa.
Ed. CEAC. España.
- Cappelletti, Isabel. (2004)
Evaluación educativa. Fundamentos y prácticas.
Ed. Siglo Veintiuno. México.
- Castellanos, Beatriz. (1998)
Material recopilado de metodología de la investigación educativa.
Instituto Pedagógico José Varona. Cuba.
- Chehaybar, Edith. (1999)
Hacia el futuro de la formación docente en educación superior.
Ed. Plaza y Valdés. México.

- Flórez Ochoa, Rafael y Tobón Restrepo, Alonso. (2001)
Investigación educativa y pedagógica.
Ed. McGraw Hill. Colombia.

- Galton, Maurice y Moon, Bob. (1988)
Enciclopedia práctica de pedagogía.
Ed. Planeta. España.

- Hernández Sampieri, Roberto. (2004)
Métodos de investigación educativa.
Ed. McGraw-Hill. México.

- Loredó Enríquez, Javier. (2000)
Evaluación de la práctica docente en educación superior.
Ed. Porrúa, México.

- Magallón García, Fernando A. y Reza Trejo, Marcela G. (2003)
El diseño y administración del instrumento de evaluación docente en la escuela de arquitectura, ciclo escolar 2001-2002.
Tesis inédita de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco.
Michoacán.

- Ornelas, Carlos. (2003)
Evaluación educativa: hacia la rendición de cuentas.
Ed. Santillana. México.
- Rueda Beltrán, Mario y Díaz Barriga, Frida. (2000)
Evaluación de la docencia.
Ed. Paidós. México.
- UNAM. (1992)
Plan de estudios 1992 Facultad de Arquitectura.
Ed. Tipográfico. México.
- UNAM. (1998)
Plan de estudios'99 Facultad de Arquitectura.
Ed. de Buena Tinta. México.
- Universidad Don Vasco. (2006)
Modelo de evaluación docente.
Documento inédito. Michoacán.

- Weiss, Carol H. (1975)
Investigación evaluativa. Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción
Ed. Trillas. México.
- Zalapa Ríos, Héctor Raúl. (1991)
Historia y filosofía de la Universidad Don Vasco.
Documento inédito. Michoacán.

Hemerografía

- Aguilar Sahagún, Guillermo. (1991)
Evaluación de docentes.Un problema abierto.Perfiles Educativos.53-54; 12-13.
- Antinori, Dora. (1996)
La evaluación de los docentes.Sinéctica.9; 23-29.
- Collignon, María Martha. (1994)
Una experiencia de evaluación de profesores universitarios.Sinéctica.5; 54-58.
- Didou Aupetit, Sylvie. (1997)
Evaluación de los procesos docentes en las Universidades Públicas.
Educación 2001.23; 54-57.

- Gómez Junco, Horacio. (1976)
La evaluación de la enseñanza por la opinión de los alumnos. De la Educación Superior.17; 30-45.

- Luna, Edna y Rueda, Mario. (2001)
Participación de académicos y estudiantes en la evaluación de la docencia. Perfiles Educativos.93; 7-27.

- Llarena, Rocío. (1991)
Evaluación del personal académico. Perfiles Educativos.53-54; 18-29.

- Sandoval, Etelvina. (2002)
La formación de maestros: una asignatura pendiente. Educación 2001; 21-26.

- Santos Guerra, Miguel Ángel. (1991)
Investigación en la escuela. Investigación e Innovación Escolar.20; 246-261.

- Santoyo, Rafael. (1988)
Notas acerca de la valoración educativa y evaluación del trabajo académico. De la Educación Superior.66; 89-105.

Otras fuentes de información

- www.educarchile.cl/ntg/home/1432/article-97071.html
- www.educared.edu.pe/directivos/index.asp?id_articulo=749
- www.campus-oei.org/de/rifad01.html
- www.educarchile.cl/ntg/docente/1556/article-74301.html

ANEXOS

Anexo 1

Plan de estudios

1° Semestre
1. Introducción histórico-crítica
2. Teoría de la arquitectura I
3. Taller de arquitectura I
4. Matemáticas aplicadas I
5. Sistemas estructurales I
2° Semestre
1. Arquitectura en México. Siglo XX
2. Teoría de la arquitectura II
3. Taller de arquitectura II
4. Matemáticas aplicadas II
5. Sistemas estructurales II
3° Semestre
1. Arquitectura mesoamericana
2. Teoría de la arquitectura III
3. Arquitectura, ambiente y ciudad I
4. Taller de arquitectura III
5. Sistemas estructurales III
6. Instalaciones I
7. Extensión universitaria I

4° Semestre

1. Arquitectura en México. Siglos XVI al XVIII

2. Teoría de la arquitectura IV

3. Arquitectura, ambiente y ciudad II

4. Taller de arquitectura IV

5. Sistemas estructurales IV

6. Instalaciones II

7. Extensión universitaria II

5° Semestre

1. Arquitectura en México. Siglo XIX

2. Teoría de la arquitectura V

3. Diseño urbano ambiental

4. Taller de arquitectura V

5. Sistemas estructurales V

6. Administración I

7. Extensión universitaria III

6° Semestre

1. Curso selectivo de las áreas

2. Taller de arquitectura VI

3. Sistemas estructurales VI

4. Instalaciones III

5. Administración II

6. Extensión universitaria IV

7° Semestre

1. Curso selectivo

2. Curso selectivo

3. Taller de arquitectura VII

4. Administración III

5. Curso selectivo

6. Práctica profesional supervisada

8° Semestre

1. Curso selectivo

2. Curso selectivo

3. Taller de arquitectura VIII

4. Curso selectivo

5. Curso selectivo

9° Semestre

1. Curso selectivo

2. Curso selectivo

3. Seminario de titulación I

4. Curso selectivo

5. Curso selectivo

10° Semestre

1. Seminario de titulación II

Anexo 2

Cuestionario a los profesores

El objetivo de este cuestionario es obtener información sobre las posibles ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco, así como las alternativas de mejora desde la perspectiva de los maestros de la escuela de arquitectura por lo que se le pide conteste con honestidad.

- Nombre del profesor: _____
- Materia que imparte: _____
- Área a la que pertenece su materia: _____
- Grado: _____
- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en esta escuela?.
- ¿En esta escuela existe alguien encargado de la evaluación docente?.
Si No
- Para usted ¿qué es la evaluación docente?.
- ¿Cuál es el objetivo de la evaluación del desempeño docente?.
- ¿Ha sido evaluado en alguna ocasión?.
Si No
- ¿Cómo fue esa (s) experiencia (s)?.
Buena Regular Mala
- ¿Por qué?.
- ¿Cree que sea importante realizar la evaluación docente en esta escuela?.
Si No

- ¿Por qué?.
- ¿Ha participado en algún momento en la evaluación docente?.

Si

No

- ¿Cómo fue esa participación?.
- ¿Qué beneficios ha obtenido de la evaluación de su desempeño como docente?.
- ¿Conoce alguno de los instrumentos o técnicas que se emplean para evaluar a los docentes?.

Si

No

- ¿Cuál?.
- ¿Cuáles considera usted que son las ventajas de este instrumento? y ¿Cuáles las desventajas?.
- ¿Qué alternativas propone para mejorar este instrumento de evaluación docente?.
- ¿Está de acuerdo en que se realice la evaluación docente en esta escuela?.

Si

No

- ¿Por qué?.
- ¿Durante y/o al final de su curso pregunta a sus alumnos acerca de su trabajo como docente?.

Si

No

- ¿Para qué?.
- Algún comentario que quiera agregar sobre la evaluación del profesorado.

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3

Cuestionario al director

El objetivo de este cuestionario es obtener información sobre las posibles ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco, así como las alternativas de mejora desde la perspectiva del director de la escuela de arquitectura por lo que se le pide conteste con honestidad.

- Nombre: _____
- Años trabajando en esta escuela: _____
- Años ejerciendo su labor como director: _____
- Del tiempo que tiene como director de esta escuela, ¿cuántas ocasiones se ha realizado la evaluación docente?.
- ¿Quién (es) la han realizado?.
- ¿Cómo define a la evaluación del profesorado?.
- ¿Cuál es el objetivo de la evaluación docente?.
- ¿Cree que es importante evaluar el desempeño de sus maestros?.

Si	No
----	----

- ¿Porqué?.
- Generalmente, ¿cómo se a llevado acabo el proceso evaluativo?.
- ¿Cuándo a participado en la evaluación docente?.

Siempre	En ocasiones	Nunca
---------	--------------	-------

- ¿Cómo fueron esas participaciones?.

- ¿Qué mejoras a notado en los profesores y en la escuela después de la evaluación?.
- A partir de la evaluación, ¿ha visto la necesidad de impartir algún curso o taller de formación docente?.

Si

No

- ¿Cuál (es)?.
- ¿Conoce algún instrumento o técnica que se utilice para recolectar información sobre el desempeño de los profesores?.

Si

No

- ¿Cuál?.
- De este instrumento, ¿Cuáles considera usted que son sus ventajas y desventajas?.
- ¿Qué alternativas propone para mejorarlo?.
- ¿Qué espera de la evaluación docente?.
- ¿Conoce algún docente que pregunte a sus alumnos sobre su práctica?.

A la mayoría

Muy pocos

A ninguno

¡Gracias por su cooperación!

Anexo 4

Cuestionario a los alumnos

El objetivo de este cuestionario es obtener información sobre las posibles ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco, así como las alternativas de mejora desde la perspectiva de los estudiantes de la escuela de arquitectura por lo que se pide conteste con honestidad.

- Grado: _____
- ¿Existe alguien encargado de evaluar el desempeño de tus maestros?
Si No
- ¿Cómo defines a la evaluación docente?.
- ¿Cuál es el objetivo de la evaluación docente?.
- ¿Crees que es importante evaluar la labor de tus profesores?
Si No
- ¿Porqué?.
- Del tiempo que tienes como alumno de esta escuela ¿has tenido la oportunidad de evaluar la labor de tus maestros?
Si No
- ¿En cuántas ocasiones?.
- ¿Mediante qué los evaluaste?.
- ¿Conoces algún otro instrumento o técnica que se emplee para evaluar a los docentes?
Si No

- ¿Cuál?
- Del instrumento de evaluación docente que se encuentra al final ¿cuáles consideras son sus ventajas?
- ¿Cuáles sus desventajas?
- ¿Qué alternativas propones para mejorar este instrumento de evaluación docente?
- ¿Estás de acuerdo en que se realice la evaluación docente en esta escuela?

Si

No

- ¿Porqué?
- ¿Durante y/o al final de un curso tus profesores te preguntan acerca de su trabajo?

Si

No

- ¿Para qué?
- Algún comentario que quieras agregar sobre la evaluación del profesorado.

¡Gracias por tu colaboración!



CUESTIONARIO INSTITUCIONAL DE APRECIACIÓN DEL ALUMNO

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer la percepción del alumno con respecto al desempeño docente.

Instrucciones: A continuación se encuentran numerados los profesores que te dan clase. Ese mismo número se ubica en la parte superior de la columna que se encuentra a tu derecha. Debes marcar con los siguientes valores de 1(bajo) a 5 (alto) para cada aspecto que aparece a tu izquierda. Al final debes anotar comentarios y/o sugerencias de manera respetuosa a cada maestro (con el número que le corresponde).

Escuela: _____
Grupo: _____

Grado: _____

1. Sociología: Lic. Araceli Herrera Contreras.
2. Derecho romano: Lic. Martha Estela Chuela Aguilar.
3. Introducción al derecho civil: Lic. Patricia Esquivel Valencia.
4. Introducción al derecho penal: Lic. Gabriela Mireya Tovar Valdés.

CONOCIMIENTOS	1	2	3	4
• Muestra dominio de los contenidos.				
HABILIDADES BÁSICAS	1	2	3	4
• Explica con claridad la clase.				
• Propicia un ambiente que favorece el trabajo.				
• Utiliza estrategias de trabajo que favorecen el aprendizaje.				
• Relaciona los contenidos de su materia con el resto de las asignaturas.				
• Utiliza un lenguaje claro y correcto.				
• Utiliza material que facilita el aprendizaje de los contenidos.				
• La forma de evaluar permite conocer lo aprendido por el alumno.				
VALORES Y ACTITUDES	1	2	3	4
• Es responsable con su labor como maestro.				
• Fomenta valores como el respeto en su clase.				

Comentarios y/o sugerencias:

Anexo 6
GUÍA DE OBSERVACIÓN
COORDINADOR



Universidad Don Vasco A.C.
Nombre del docente a evaluar:

El objetivo que se desea alcanzar es analizar la actividad del docente con el fin de sugerir estrategias de mejora.

Instrucciones: al final de cada pregunta es necesario indicar al profesor, de manera respetuosa y precisa, tanto los aspectos favorables como aquellos por mejorar de su desempeño en una clase.

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

HABILIDADES BÁSICAS	
• ¿El desarrollo de la clase reflejó una planeación?	
• ¿Tuvo orden y congruencia en el desarrollo de la clase?	
• ¿Evaluó respondiendo a los objetivos de la clase?	
• ¿Cumplió con lo establecido en el programa?	
• ¿Utilizó técnicas de trabajo que favorecieron el aprendizaje?	
• ¿Explicó con claridad y precisión?	
• ¿Respondió de manera adecuada a las preguntas?	
• ¿Estimuló la participación del grupo?	
• ¿Propició un ambiente favorable de trabajo?	
• ¿Utilizó material didáctico?	
• ¿Al utilizar material didáctico favoreció el aprendizaje?	

ACTITUDES Y VALORES	
• ¿Fue respetuoso?	
• ¿Fue responsable en su labor como maestro?	
• ¿Fue honesto en su trato?	
• ¿Fomentó valores en su clase?	

Sugerencias/observaciones

Anexo 7
GUÍA DE OBSERVACIÓN
COLEGA



Universidad Don Vasco A.C.
Nombre del docente a evaluar:

El objetivo de este instrumento es ofrecer algunas recomendaciones que permitan al docente conocer la opinión de un colega con respecto a su desempeño en una clase.

Instrucciones: se presentan a continuación tres categorías y al final se solicita se integren las observaciones necesarias para contribuir en la mejora continua de los compañeros maestros.

CONOCIMIENTOS	
• Dominó el contenido de su clase	
• Se mostró informado y actualizado	
• Estableció un balance apropiado entre teoría y realidad (práctica)	

HABILIDADES BÁSICAS	
• El desarrollo de la clase reflejó una planeación	
• Se tuvo orden y congruencia en el desarrollo de la clase	
• Evaluó respondiendo a los objetivos de la clase	
• Cumplió con lo establecido en el programa	
• Utilizó técnicas de trabajo que favorecieron el aprendizaje	
• Explicó con claridad y precisión	
• Respondió de manera adecuada a las preguntas	
• Estimuló la participación del grupo	
• Propició un ambiente favorable de trabajo	
• Utilizó material didáctico	
• Al utilizar material didáctico favoreció el aprendizaje	

ACTITUDES Y VALORES	
• Fue respetuoso	
• Fue responsable en su labor como maestro	
• Fue honesto en su trato	
• Fomentó valores en la clase	

Sugerencias/observaciones