

872743  
17



**UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.**

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

**ESCUELA DE PEDAGOGÍA**

**EL DISEÑO Y ADMINISTRACIÓN  
DEL INSTRUMENTO DE  
EVALUACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA  
DE ARQUITECTURA,  
CICLO ESCOLAR 2001 - 2002.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO(A) EN PEDAGOGÍA**

**P R E S E N T A N :**  
**FERNANDO ALEJANDRO MAGALLÓN GARCÍA**  
**MARCELA GUADALUPE REZA TREJO**



**UNIVERSIDAD  
DON VASCO, A. C.**

**URUAPAN, MICHOACÁN. 2003**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

1-A



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.

**TESIS  
CON  
FALLA DE  
ORIGEN**

## AGRADECIMIENTOS

FERNANDO:

*A DIOS, por prestarme vida para terminar la carrera profesional.  
A mis padres y hermanos, por darme el apoyo económico y moral  
suficiente.*

*A Luis Antonio, por tendermeme la mano.*

*A mi tío Tiburcio, por estar ahí cuando necesité de él.*

*A la familia Molina Amezcua, por brindarme una gran hospitalidad,  
¡que bonita familia, que bonita familia!*

*A todos, los que de alguna manera o de otra, siempre me apoyaron y  
alentaron para la consecución de mis estudios profesionales.*

*¡MUCHAS GRACIAS!*

MARCELA:

*Doy gracias a DIOS, a mis padres, Carlos y Teresa, a mi hermano Carlos,  
a mi abuelita Lupita, a mis maestros, amigos y compañeros, así como a todo  
aquel que me amó, comprendió, ayudó y acompañó a lo largo de esta etapa.*

Con amor  
Marcela

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1

## INDICE

Introducción.....	5
Marco de referencia.....	11
<b>1. El perfil docente universitario.....</b>	<b>17</b>
1.1 La docencia en la universidad.....	17
1.2 El perfil docente.....	18
1.3 Elementos que se consideran para construir un perfil docente.....	20
1.3.1 Conocimientos.....	20
1.3.2 Habilidades didácticas.....	21
1.3.3 Actitudes.....	21
1.4 Fuentes para el diseño del perfil docente.....	22
1.4.1 El director.....	22
1.4.2 Los maestros.....	23
1.4.3 Los alumnos.....	23
1.4.4 El plan de estudios.....	23
1.4.5 La filosofía de la institución.....	24
1.5 Cualidades que debe poseer el docente.....	24
1.6 Acción general del docente.....	26

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

<b>2. Evaluación educativa.....</b>	<b>29</b>
2.1 Concepto de Evaluación.....	29
2.2 Evaluación Educativa.....	32
2.3 Evaluación Docente.....	34
2.4 Fases del proceso de Evaluación Docente.....	36
2.4.1 La planificación.....	36
2.4.2 El desarrollo.....	36
2.4.3 El contraste.....	37
2.4.4 La metaevaluación.....	37
2.5 Propósitos de la Evaluación Docente.....	37
2.5.1 Mejorar la calidad de la enseñanza.....	38
2.5.2 Desarrollo profesional del docente.....	38
2.5.3 Reconocimiento social y económico.....	39
2.5.4 Control y petición de responsabilidades y selección de profesores.....	39
2.6 Métodos de Evaluación Docente.....	39
2.6.1 Opinión sistemática de los alumnos.....	40
2.6.2 Opinión sistemática de los profesores colegas.....	40
2.6.3 Opinión informal de alumnos y profesores.....	40
2.6.4 Opinión de los directores.....	41
2.6.5 Autoevaluación.....	41
2.6.6 Incidentes críticos.....	41
2.6.7 Análisis de interacción en el aula.....	42
2.6.8 Cuestionarios.....	43
2.7 Obstáculos de la Evaluación Docente.....	44
2.8 Los resultados de la Evaluación Docente.....	47
2.8.1 ¿Quiénes los usan?.....	47
2.8.2 ¿Con qué fines?.....	47

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

<b>3. Metodología y resultados</b> .....	<b>49</b>
3.1 Descripción metodológica.....	49
3.1.1 El método.....	49
3.1.2 Técnicas e instrumentos.....	51
3.1.3 Población.....	53
3.2 Descripción cronológica de la investigación.....	54
3.3 Resultados de la investigación.....	58
3.3.1 El perfil del docente.....	58
3.3.2 El perfil ideal del docente desde la perspectiva del alumno.....	59
3.3.3 El perfil ideal del docente desde la perspectiva de los maestros.....	64
3.3.4 El perfil ideal del docente desde la perspectiva del director.....	73
3.3.5 El perfil ideal del docente desde la perspectiva del plan de estudios.....	77
3.3.6 El perfil ideal del docente desde la perspectiva de la filosofía.....	78
3.3.7 El perfil real del docente de arquitectura.....	79
3.3.8 Diseño del instrumento de evaluación docente.....	83
3.3.9 Proceso de evaluación docente en la escuela de arquitectura.....	87
 Conclusiones.....	 92
Recomendaciones.....	93
Fuentes de consulta.....	95
Anexos.....	97

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

## INTRODUCCIÓN

Evaluar al personal académico significa emitir juicios de valor sobre el compromiso, dedicación y calidad con los que uno de los actores centrales de la vida de las instituciones educativas -el profesor- asume en el cumplimiento de todas las actividades sustantivas del quehacer universitario.

La importancia de la evaluación docente radica en la comparación de lo que se debe hacer y lo que se hace en la práctica, con el fin de saber la situación operante del maestro en el plantel educativo.

Por medio de la evaluación docente se detectan las fortalezas y deficiencias dentro de las áreas de desarrollo didáctico-pedagógico del profesor, lo cual le permite modificar su actuación con la finalidad de mejorar la calidad educativa del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Un profesor universitario debe comprometerse a una constante innovación de sus conocimientos, con la finalidad de mantenerse actualizado y poder utilizar tecnologías novedosas, de manera que garantice la mejor orientación en los problemas específicos de los alumnos según los distintos niveles de formación.

El docente también está obligado a utilizar elementos pedagógicos para transmitir de forma clara y precisa los conocimientos acerca de su materia, así como procurar ser analítico y objetivo, flexible y abierto, con el fin de lograr en el alumno un adecuado proceso de aprendizaje; el docente debe ejercitar la autocritica y la reflexión, al igual que relacionar la teoría y la práctica; debe también, hacer uso de la observación, investigación, autodidactismo y creatividad.

La escuela de arquitectura, de la Universidad Don Vasco, A.C., es una institución educativa que en los últimos años se ha caracterizado por mostrar



interés en uno de los elementos importantes de todo proceso de enseñanza-aprendizaje escolarizado: el docente.

Todo maestro que pretenda trabajar en ésta institución debe obligadamente cumplir con un perfil docente de ingreso, que lo habilite para poder colaborar como tal. El contar con ciertas características, de dicho perfil, es garantía de que la calidad educativa que se genere en la aulas corresponderá, en un porcentaje, a su labor.

En el ciclo escolar 2001-2002, la escuela de arquitectura sufrió modificaciones en su dirección técnica. El Arquitecto Jaime Escalante Saldaña dejó tal cargo, para ser ocupado, por el también profesionista del mismo ramo Arquitecto Enrique Arriola Velasco.

Para fines de la presente investigación, fue importante conocer las ideas del nuevo director: "A pesar de mi corta gestión, en mi nuevo cargo, percibo algunas situaciones en el funcionamiento de la escuela que quisiera conocer. Por ejemplo, no sé si todos los maestros dominan perfectamente los contenidos de sus materias, tampoco sé si en el área de trabajo (el plan de estudios de la escuela consta de cuatro áreas: teórico-humanística, urbano-ambiental-, área de proyecto y área de construcción) en la que actualmente laboran, dadas sus características, sea la adecuada para cada uno de ellos. En fin, quiero pues analizar a mi equipo docente" (entrevista/ director arquitectura/ 24-08-01 ).

En vista de esta situación que manifestó el director escolar, la presente investigación se dió a la tarea de realizar, en un primer plano, el diseño del perfil real del docente de arquitectura considerando las perspectivas de cinco distintos actores: alumnos, maestros, plan de estudios, filosofía de la universidad y director de la escuela de arquitectura. También, a partir de ese perfil, se construyó un instrumento de evaluación docente que permitió conocer las apreciaciones de los alumnos sobre el desempeño de sus profesores.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Es importante señalar que existen investigaciones de corte similar a la que se llevó a cabo en ésta tesis. Por ejemplo, hay una indagación titulada "Formación y práctica docente a nivel licenciatura. Estudio de caso de la licenciatura en arquitectura, de la Universidad Don Vasco, en el ciclo escolar 1999-2000", realizada por Aída Ileri Camarena López. Esta investigación dió a conocer los modelos educativos utilizados por los profesores (tradicional, tecnocrático y el de escuela nueva) así como el análisis de su práctica docente. Tal estudio motivó la implementación de un seminario acerca del uso de recursos y técnicas didácticas con el objetivo de fortalecer la labor del maestro, sin embargo, no se conocen los resultados de tal intervención pedagógica.

También existe una investigación denominada "El proceso de evaluación docente en la escuela de pedagogía, ciclo escolar 1999-2000, de la Universidad Don Vasco". Este trabajo fue hecho por la tesista Norma Adriana Magaña Madrigal, ahí se analizó el proceso de evaluación docente y se dió a conocer lo que significa tal práctica para los alumnos, maestros y directivos, así como el impacto, finalidades y consecuencias que produce en los tres actores. También propone sugerencias con el fin de que se arrojen resultados más objetivos y de mayor trascendencia.

Por su parte, la presente investigación tuvo como meta el beneficio de la labor docente en la escuela de arquitectura, ya que uno de los principales objetivos de una evaluación educativa es aumentar la calidad de las instituciones escolares. Se sabe, de antemano, que el profesor es elemento clave, el cual con su desempeño influye en forma definitiva en la calidad educativa que una escuela puede brindar.

Las aportaciones que se obtuvieron en el campo de la pedagogía, con esta investigación, fueron: la obtención de un proceso de evaluación docente y la documentación de la participación de alumnos, maestros y director en el desarrollo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

de una propuesta tendiente a diagnosticar la actuación didáctico-pedagógica de los profesores.

Esta investigación se relaciona directamente con el campo de acción del Licenciado en Pedagogía porque la evaluación docente es un proceso a través del cual se analiza el fenómeno educativo para, a partir de ahí, elaborar propuestas que tiendan al mejoramiento de la situación. También es una área de intervención profesional del pedagogo y es en esencia lo que busca la escuela de pedagogía: "Que el pedagogo en formación conozca ampliamente el fenómeno educativo no sólo para asimilarlo como tal sino para que entonces pueda colaborar en su mejoría" (tríptico informativo de la escuela de pedagogía).

El estudio posee un nivel descriptivo no explicativo. El método de investigación que se utilizó para satisfacer el objetivo general de esta investigación fue el de investigación-acción con un enfoque de tipo cualitativo.

Los objetivos que guiaron la presente investigación fueron:

Objetivo general: Diseñar y administrar un instrumento de evaluación docente en la escuela de arquitectura.

Objetivos particulares:

- 1° Conceptualizar la evaluación docente.
- 2° Construir el perfil real del docente de la escuela de arquitectura.
- 3° Diseñar el instrumento de evaluación docente.
- 4° Administrar el proceso de evaluación docente.
- 5° Diagnosticar las habilidades didáctico-pedagógicas del profesor de arquitectura, a través del instrumento de evaluación docente, desde la perspectiva de los alumnos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Las preguntas de investigación fueron:

- 1° ¿Qué es la evaluación docente?
- 2° ¿Cómo está conformado el perfil docente de la escuela de arquitectura?
- 3° ¿Cuáles son las fases del proceso de evaluación docente?
- 4° ¿Qué beneficios arroja una evaluación docente?

Por otra parte, es importante mencionar que se presentaron dos limitaciones a lo largo de toda la investigación. Una de ellas, fue la resistencia que mostraron la mayoría del personal docente al diseño y administración del instrumento de evaluación, ya que este estudio implicó la valoración del desempeño de los profesores, lo que a muchos les resultó incómodo. Otra limitación fue la poca participación que manifestaron los alumnos del plantel cuando se requirió de su cooperación, esto se debió a la gran carga de trabajo escolar que tuvieron a lo largo de la investigación, a lo que le dieron una mayor preferencia.

El lugar donde se realizó la investigación fue en la escuela de arquitectura de la Universidad Don Vasco A.C., de la ciudad de Uruapan, Michoacán. Para este estudio se trabajó con el universo total de la población de dicha escuela, la cual presentó una plantilla de veinte profesores y un total de ciento veinte alumnos. El tiempo en el que se realizó la investigación fue en el ciclo escolar 2001-2002.

El presente trabajo está conformado por tres capítulos. El primero hace referencia a la condición actual de la labor docente en la universidad; se menciona también el concepto de perfil docente, así como de lo que debe ser considerado para su construcción.

El segundo capítulo presenta los contenidos teóricos de la evaluación educativa, la evaluación docente misma, su definición, sus características, su implementación, los factores que la obstaculizan, sus propósitos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El capítulo tercero expone el análisis e interpretación de la información obtenida durante la investigación de campo; da cuenta también de la descripción metodológica empleada para este estudio.

Finalmente se presentan las conclusiones, las recomendaciones y las fuentes documentales consultadas en esta investigación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## MARCO DE REFERENCIA

### La Universidad Don Vasco

La Universidad Don Vasco A.C., nació en 1963 como Instituto Cultural Don Vasco, gracias a la iniciativa del señor cura José Luís Sahagún de la Parra y al presbítero Gonzalo Gutiérrez; con el fin de proporcionar educación de calidad a jóvenes de Uruapan y de sus alrededores, para que estos no tuvieran que desplazarse fuera de la ciudad en busca de horizontes educativos.

Poco a poco, el Instituto Cultural Don Vasco fue creciendo y desarrollándose en beneficio de la comunidad estudiantil de la región, y en el año de 1988 se convierte en la Universidad Don Vasco A.C., incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Así, la Universidad Don Vasco cuenta actualmente con las siguientes licenciaturas: Administración, Contaduría, Arquitectura, Trabajo Social, Pedagogía, Diseño Gráfico y comunicación visual, Ingeniería Civil, Informática y Derecho, también ofrece secundaria y bachillerato (CCH).

Aparte de las carreras mencionadas, la Universidad Don Vasco A.C., ofrece algunos estudios de postgrado como son diplomados y maestrías. Cuenta también con varios departamentos: Investigación Social, Disciplina, Informática, Psicopedagogía, entre otros. Existen además, talleres artísticos y de promoción deportiva para complementar la formación educativa de sus estudiantes.

La misión principal de la Universidad Don Vasco es: "Ser una institución formadora de personas con una inquebrantable robustez de espíritu; forjadora de jóvenes responsables, generosos, críticos, y creativos; conscientes de su trascendencia en cuanto a su origen y destino y reconstructores de la sociedad desde una amplia y mejor perspectiva" (Zalapa; 1992:46).

La vocación del Don Vasco está sustentada en dar a los jóvenes los recursos para que descubran, desarrollen y disfruten todas las capacidades fundamentales que se encuentran dentro de ellos. La filosofía de la Universidad se resume en su lema "Integración y Superación".

### **La Escuela de Arquitectura**

La escuela de arquitectura se fundó en el año de 1981.

Su plan de estudios ha variado a través del tiempo, actualmente (ciclo escolar 2001-2002) está operando el implementado en 1999 por la Universidad Nacional Autónoma de México.

La carrera tiene una duración de 5 años divididos en 10 semestres, se compone de 51 asignaturas, de las cuales 39 son obligadas y 12 selectivas. El total de créditos es de 392; a las asignaturas obligatorias le corresponden 344, y 48 a las selectivas.

La escuela cuenta con 20 profesores, y 120 alumnos; sus materias son teóricas y prácticas, las cuales son impartidas en salones de clase y talleres según su naturaleza.

La lista de asignaturas que conforman el plan de estudios de la escuela de arquitectura es la siguiente:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ASIGNATURA	MODALIDAD	CARÁCTER	HRS/SEMANA/SE MESTRE	CRÉDITOS
<b>1° SEMESTRE</b>				
1.Introducción histórico-crítica	Seminario	Obligatorio	2	4
2.Teoría de la arquitectura I	Seminario	Obligatorio	2	2
3.Taller de arquitectura I	Taller	Obligatorio	18	22
4.Matemáticas aplicadas I	Seminario	Obligatorio	2	4
5.Sistemas estructurales I	Seminario	Obligatorio	3	6
<b>2° SEMESTRE</b>				
1.Arquitectura en México, siglo XX	Seminario	Obligatorio	2	4
2.Teoría de la arquitectura II	Seminario	Obligatorio	2	4
3.Taller de arquitectura II	Taller	Obligatorio	20	25
4.Matemáticas aplicadas II	Seminario	Obligatorio	2	4
5.Sistemas estructurales II	Seminario	Obligatorio	3	6
<b>3° SEMESTRE</b>				
1.Arquitectura mesoamericana	Seminario	Obligatorio	2	4
2.Teoría de la arquitectura III	Seminario	Obligatorio	2	4
3.Arquitectura, ambiente y ciudad I	Seminario	Obligatorio	2	4
4.Taller de arquitectura III	Taller	Obligatorio	20	25
5.Sistemas estructurales III	Seminario	Obligatorio	3	6
6.Instalaciones I	Seminario	Obligatorio	2	4
<b>4° SEMESTRE</b>				
1.Arquitectura en México, siglos XVI al XVIII	Seminario	Obligatorio	2	4
2.Teoría de la arquitectura IV	Seminario	Obligatorio	2	4
3.Arquitectura, ambiente y ciudad II	Seminario	Obligatorio	2	4

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



4. Taller de arquitectura IV	Taller	Obligatorio	20	25
5. Sistemas estructurales IV	Seminario	Obligatorio	3	6
6. Instalaciones II	Seminario	Obligatorio	2	4
<b>5° SEMESTRE</b>				
1. Arquitectura en México, siglo XIX	Seminario	Obligatorio	2	4
2. Teoría de la arquitectura V	Seminario	Obligatorio	2	4
3. Diseño urbano ambiental	Seminario	Obligatorio	2	4
4. Taller de arquitectura V	Taller	Obligatorio	15	19
5. Sistemas estructurales V	Seminario	Obligatorio	3	6
6. Administración I	Seminario	Obligatorio	2	4
<b>6° SEMESTRE</b>				
1. Curso selectivo de las áreas	Seminario	Selectivo	2	4
2. Taller de arquitectura VI	Taller	Obligatorio	15	19
3. Sistemas estructurales VI	Seminario	Obligatorio	3	6
4. Instalaciones III	Seminario	Obligatorio	2	4
5. Administración II	Seminario	Obligatorio	2	4
6. Extensión Universitaria	Taller	Obligatorio	*	12
<b>7° SEMESTRE</b>				
1. Curso selectivo	Seminario	Selectivo	2	4
2. Curso selectivo	Seminario	Selectivo	2	4
3. Taller de arquitectura VII	Taller	Obligatorio	16	21
4. Administración III	Seminario	Obligatorio	2	4
5. Curso selectivo	Seminario	Selectivo	2	4
6. Práctica profesional supervisada	Práctica profesional	Obligatorio	**	15

<b>8° SEMESTRE</b> 1. Curso selectivo 2. Curso selectivo 3. Taller de arquitectura VIII 4. Curso selectivo 5. Curso selectivo	Selectivo	Optativo	2	4
	Selectivo	Optativo	2	4
	Taller	Obligatorio	16	21
	Selectivo	Optativo	2	4
	Selectivo	Optativo	2	4
<b>9° SEMESTRE</b> 1. Curso selectivo 2. Curso selectivo 3. Seminario de titulación I 4. Curso selectivo 5. Curso selectivo	Seminario	Selectivo	2	4
	Seminario	Selectivo	2	4
	Taller	Obligatorio	10	10
	Seminario	Selectivo	2	4
	Seminario	Selectivo	2	4
<b>10° SEMESTRE</b> 1. Seminario de titulación II	Taller	Obligatorio	10	10

\* La Extensión universitaria se podrá cursar en función de los tiempos académicos de los talleres, en un máximo de seis y un mínimo de cuatro semestres, antes del séptimo, en ambos casos tendrá un valor de 12 créditos.

\*\* La práctica profesional supervisada se podrá cubrir en alguna de las sedes a partir del séptimo semestre, cubriendo cuatro horas diarias durante tres meses, con un valor de 15 créditos.

Las etapas de formación de este plan de estudios son cinco. La primera es la básica que abarca los dos primeros semestres.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La segunda es la de desarrollo la cual comprende al tercer y cuarto semestre.

La tercera es la denominada de profundización, representada por el quinto y sexto semestre.

La cuarta es la de consolidación la cual abarca el séptimo y octavo semestre.

Y finalmente, la quinta etapa es la de demostración la que es representada por el noveno y décimo semestre.

Por otra parte, los requisitos curriculares marcados en este plan de estudios son los siguientes:

1. Curso de computación que incluye: Taller de computación (sistema operativo, procesador de palabra, hoja de cálculo y paquetería de presentación); Diseño asistido por computadora en dos y tres dimensiones.
2. Examen de comprensión de lengua extranjera (inglés o francés).
3. Servicio Social.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## Capítulo 1

### EL PERFIL DOCENTE UNIVERSITARIO

Siempre ha sido importante que cualquier institución escolar, independientemente de su nivel, cuente con el perfil de docente, debido a la trascendencia que este tiene para los programas de ingreso, promoción y evaluación del desempeño.

En este capítulo se habla de la condición actual del docente en la universidad y del papel ideal de su práctica; se da cuenta también de la conceptualización del perfil docente, así como de los aspectos y fuentes que deben ser considerados a la hora de construirlo.

Todo esto con la finalidad de conocer, por una parte, la problemática actual a la que se enfrenta la docencia universitaria, la cual influye definitivamente en los procesos de evaluación docente y, por la otra, conocer las bases teóricas y fuentes que deben ser consideradas para sustentar la elaboración de un perfil docente.

#### 1.1 La docencia en la universidad

Frente a las hondas transformaciones que sacuden a la sociedad contemporánea es razonable esperar que en la universidad se deban sufrir profundos cambios estructurales que le permitan adaptarse con flexibilidad y dinamismo a los nuevos requerimientos.

De acuerdo con Obregón y Murillo (1990: 61) la universidad en lo general carece de una política tendiente a la formación de profesores. Entonces, la necesidad de formar a los docentes existe; tal es así que en diferentes momentos han surgido múltiples centros creados específicamente para tal fin, pero han sido muy heterogéneos en cuanto a enfoques teóricos y tendencias, además han

estado sujetos más a situaciones político-administrativas, que a criterios realmente académicos; de esto ha dependido que los proyectos de formación de profesores se apoyen, se bloqueen o se destruyan. Esta situación caótica tiene una repercusión en los problemas nodales que afectan a la universidad, como son: bajo nivel académico, altos índices de reprobación, de deserción y de no titulación.

La falta de una política general de formación de profesores trae, como consecuencia, que la mayoría de los maestros ejerzan su profesión de una manera autoritaria, repetitiva, dogmática, respondiendo a conductas defensivas o estereotipadas.

La universidad ha formado a sus profesionales desvinculando la docencia y la investigación, lo que se refleja tanto en la estructura, organización y metodología de sus planes de estudio. Lo anterior conlleva a la formación de un determinado tipo de profesionales que enfrenta dificultades.

La realidad exige profundos cambios, se tiene que pensar en una transformación radical de los papeles del docente como un sujeto consciente de sí mismo, de su quehacer y de la necesidad de revisar y modificar en forma continua su práctica docente, ya que es de enorme trascendencia para la formación de los estudiantes, para la visión del mundo que a través de la ciencia y la tecnología van estructurando y para los mismos procesos de evaluación docente.

## 1.2 El perfil docente

En la búsqueda de nuevas soluciones para elevar la calidad de la educación, en nuestro país se han realizado diversas investigaciones para tratar de determinar las características específicas que se requieren para el buen desempeño de un maestro en su labor docente; sin embargo, a pesar de variadas investigaciones, no se ha llegado a un consenso sobre cuáles deben ser las

características que deben de conformar dicho perfil, de lo poco que se ha podido concluir del mencionado perfil, es que puede variar tanto como varían las personas de cultura en cultura, de nivel a nivel educativo y aún más, de programa en programa académico.

Para cumplir con los fines de cualquier institución escolar una de las acciones mas importantes de la planeación y evaluación educativas es alcanzar cierto perfil docente.

De acuerdo con Gutierrez y Langárica (1994: 48), el término perfil se deriva del latín *per*: por, y *filium*: línea, y se refiere a la línea que se describe al seguir un contorno.

En educación, el perfil se ha considerado como el instrumento estratégico de la planeación académica, diseñado para configurar las características relevantes de los elementos: profesor y alumno, en relación con los objetivos del proceso educativo. También sirve para enunciar las cualidades derivadas de la filosofía educativa y estructura académica de la institución, que deben considerarse como metas u objetivos por conseguir por el personal académico.

Para Hildebrand (citado en Meneses, 1977: 3), el perfil docente puede entenderse como el conjunto de características con las que deben contar los profesores excelentes, es decir, de la enseñanza efectiva. El encontró mediante un análisis factorial que el buen profesor es capaz de:

1) Transmitir sus conocimientos, lo que significa que el docente domina su materia y se comunica fácilmente con los estudiantes.

2) Comunicar una metodología de trabajo, lo que implica que es hábil para organizar la participación del grupo y permitir la mutua interacción.

3) Comunicar su personalidad, lo que supone que el profesor establece una relación cordial en la clase, responde en forma personal a cada estudiante y manifiesta entusiasmo contagioso que despierta el interés del alumno y estimula la reacción de éste.

Entonces, el perfil docente puede definirse, según Aguilar y Burgos (1995: 13) como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer el maestro que labore frente a grupo.

### **1.3 Elementos que se consideran para construir un perfil docente**

Según Aguilar y Burgos (1995: 12) para elaborar un perfil docente es indispensable considerar básicamente tres aspectos: los conocimientos, las habilidades didácticas y las actitudes del profesor.

#### **1.3.1 Conocimientos**

Los conocimientos se refieren al nivel de información significativa que ha sido adquirida, asimilada y que puede ser aplicada a situaciones nuevas cada vez que se requiera.

"De acuerdo con este aspecto, el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia. Debe de contar con una preparación específicamente de su disciplina o especialización y, como complemento, en todas las áreas de conocimiento afines a su especialidad. De lo antedicho se desprende la necesidad de que el docente se actualice continuamente, no solo en su asignatura, sino también en todo lo concerniente a hechos y acontecimientos que constituyen la cultura general dinámica de nuestra época, coronando así, la suma de conocimientos indispensables de todo profesor" (Nerici, 1984: 112).

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 1.3.2 Habilidades didácticas

La habilidad se refiere a la disposición o facilidad que se posee para ejecutar o efectuar una acción.

"Las habilidades didácticas significan que el docente debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la adquisición de los conocimientos, habilidades, actitudes e ideales en los estudiantes. Así, pues, las habilidades didácticas son las estrategias de enseñanza que emplea el maestro con el objetivo de lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje eficaz" (Nerici, 1984: 113).

### 1.3.3 Actitudes

Las actitudes se entienden como el conjunto de valores, creencias, sentimientos, disposiciones o tendencias adquiridas que se manifiestan a través de la conducta del profesor ante el alumno.

Según Nerici (1984: 113) en este apartado está implícita, por parte del profesor, la preocupación por comprender a los alumnos y a su problemática existencial, a fin de ayudarlos a encontrar salida para sus dificultades. El profesor debe procurar establecer el nexo con sus alumnos de tal manera de que los pueda conocer mejor en sus virtudes y limitaciones.

Este aspecto también hace referencia a que el profesor debe ser más bien el compañero con más experiencia que en situaciones difíciles de los alumnos pueda sugerir las acciones o los caminos que mejor conducen a la consecución de los objetivos deseados.



Siempre que se pretenda construir un perfil docente, independientemente del nivel escolar para el cual se elabore, previamente deben consultarse estos tres aspectos básicos para la elaboración del mismo: los conocimientos, las habilidades didácticas y las actitudes del profesor.

#### 1.4 Fuentes para el diseño del perfil docente

Como ya se dijo, para construir un perfil de docente deben considerarse por lo menos tres aspectos importantes de el profesor, los cuales desarrolla y manifiesta en el proceso de enseñanza-aprendizaje: los conocimientos, las habilidades didácticas y las actitudes. Estos aspectos definen las características que el profesor debe presentar en su labor como tal, características que son así mismo importantes para la consecución de los propósitos educativos.

Por otra parte, las fuentes que se consultan para diseñar un perfil de docente en las instituciones escolares, principalmente en las de nivel superior, están constituidas por todas las entidades, documentos o personas que puedan facilitar datos significativos para el diseño del mismo, generalmente son cinco: el director, los maestros, los alumnos, el plan de estudios y la filosofía de la institución. Estas fuentes son las que determinan más precisamente todo ese conjunto de características ideales que el profesor debe poseer en cuanto a conocimientos, habilidades didácticas y actitudes, características que le permiten mejorar la calidad de la enseñanza y construir más específicamente su propio perfil de docente.

##### 1.4.1 El director

Generalmente el director de una institución escolar, aparte de dirigir los destinos de la escuela, es a menudo el maestro de mayor antigüedad y de mayor experiencia de labor frente a grupo, por lo tanto el director escolar representa una

fuente importante a considerar en la consulta sobre las características que debe presentar el profesor, las cuales permiten definir el perfil de docente.

#### **1.4.2 Los maestros**

El maestro es una de las fuentes predilectas en la construcción del perfil docente, ya que es el elemento que tiene el papel de enseñar al alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y por consiguiente, sabe con certeza, debido a su experiencia, lo que el profesor debe poseer para obtener una buena calidad en la enseñanza.

#### **1.4.3 Los alumnos**

El alumno representa esa otra fuente importante en la elaboración de un perfil docente, su opinión suele ser trascendente a la hora de definir las cualidades que el profesor debe tener para mostrar eficiencia en su labor y para mejorar la calidad educativa. El estudiante, con su cooperación, es quizá la fuente más importante para elaborar un perfil de docente ya que es el que tiene un contacto directo con el actor educativo para el cual se busca construir dicho perfil: el maestro.

#### **1.4.4 El plan de estudios**

El plan de estudios de una institución escolar es también considerado para diseñar un perfil de docente puesto que en el se brinda una explicación clara y concisa de las funciones y características que deben tener, por una parte, los contenidos temáticos (áreas y etapas de conocimiento), y por la otra, el maestro mismo, esto con la finalidad de cumplir con los objetivos educativos establecidos en dicho plan.

#### 1.4.5 La filosofía de la institución

La filosofía de una escuela es otra de las fuentes importantes a considerar en la construcción de un perfil de docente. La filosofía que sostiene cualquier institución educativa significa esa verdad, esa forma de vida, esa forma de ser que se busca inculcar continuamente en todos los participantes del acto educativo y que tendrán que asimilar una vez incorporados a la vida laboral de esa institución.

#### 1.5 Cualidades que debe poseer el docente

Según Nerici (1984: 109), las cualidades que continuación se presentan pueden ser señaladas como necesarias para el ejercicio de la docencia. Son así mismo importantes para la construcción del perfil docente.

*Capacidad de adaptación:* el profesor debe ponerse en contacto con el alumno y con su medio y, a partir de esta situación, ir llevándolo poco a poco a realizarse de acuerdo con sus posibilidades y las necesidades sociales, teniendo en vista una vida mejor.

*Equilibrio emotivo:* el profesor debe presentar un comportamiento equilibrado y ponderado, de manera que inspire confianza en sus alumnos. No es posible educar a los alumnos a no ser en un ambiente en el que el docente transmita confianza y seguridad en el educando.

*Capacidad intuitiva:* resulta útil que el profesor tenga cierta capacidad de intuición, de modo que pueda percibir los datos, movimientos o estados de ánimo de sus alumnos, no totalmente manifiestos. La intuición puede llevar al profesor a aprehender disposiciones de ánimo del alumno en particular, o de la clase, sobre la base de indicios mínimos, consiguiendo así evitar o controlar situaciones que podrían evolucionar desagradablemente.

*Planeación:* Al maestro le corresponde la labor de influir sobre los objetivos y metas de su curso, organizar y presentar a los alumnos los materiales y conocimientos de manera clara y comprensible para que los estudiantes asimilen la información proyectada.

*Sentido del deber:* solamente el sentido de la responsabilidad lleva a la compenetración con el trabajo desarrollado por el profesor, obligándolo a un planeamiento y a una ejecución adecuados. Esta no debería ser una cualidad específica de la docencia, sino para el ejercicio de cualquier función social.

*Amor al prójimo:* sería ésta, podríamos decir, la cualidad reveladora de la vocación para la docencia; se debe tener una voluntad incoercible de ser útil y de ayudar al prójimo. Este amor puede traducirse en simpatía hacia el alumno. No se comprende cómo alguien puede llegar a ser educador de quien quiera que sea, si no siente dentro de sí algo que lo atraiga hacia el prójimo, con aquella voluntad y disposición de ánimo que lleva a una persona a colaborar con otras.

*Dinámica pedagógica:* se entiende por dinámica pedagógica la capacidad del maestro para motivar en sus alumnos el interés por la materia, ya sea fomentando la participación activa y reflexiva de los alumnos o utilizando estrategias diversas de enseñanza.

*Espíritu de justicia:* el educando se impresiona con los actos de justicia. Nada lo desconcierta más que sentirse víctima de una injusticia. Nada hace crecer más su respeto y admiración por un profesor que el saberlo justo. De ahí la necesidad que tiene el docente de ser justo, no sólo por el propio espíritu de justicia, sino también para poder captar mejor la confianza y la simpatía de los alumnos, y estimular la práctica de la vida democrática en la escuela. La justicia debe ser encarada bajo dos aspectos:

1° Justicia en el sentido de establecer normas iguales para todos, para eliminar los privilegios.

2° Justicia en el sentido de ponderar las circunstancias personales que fundamentan el comportamiento del educando, de tal manera que los problemas de cada uno puedan ser comprendidos.

*Empatía:* la empatía es la capacidad de una persona para colocarse en la situación de otra y vivir esa situación. Esta es pues una condición básica para el docente, ya que hace posible que el maestro sienta más objetiva y concreta la situación del alumno, con el fin de orientar mejor su situación y llevarlo a superar sus dificultades. La capacidad de empatía para con uno u otro periodo de edad es decisiva para la mejor adaptación del docente a este o a aquél nivel de enseñanza. La empatía facilita la comunicación del maestro con el alumno.

#### 1.6 Acción general del docente

La acción de todo profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje debe estar determinada por un perfil docente, para así poder cumplir con los objetivos de la educación escolarizada. Uno de esos objetivos es precisamente desarrollar en el alumno ciertas características que le permitan un crecimiento integral.

Para Nerici (1984: 113) es deber del docente de cualquier nivel de enseñanza, además de las peculiaridades de acción de cada uno de ellos, llevar al educando a:

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

3. Realizar sus potencialidades por medio de sus actividades apropiadas, que deben facilitarse a todos, para que aquellas puedan revelarse.

4. Tomar conciencia de si mismo, de sus posibilidades y de sus aspiraciones.

5. Participar decididamente en su propia realización.

6. Aprehender las perspectivas horizontal y vertical de la vida. En el caso de la perspectiva horizontal: hacer sentir la realidad en todos sus aspectos y matices. En el de la perspectiva vertical, hacer tomar conciencia del sentido espiritual de la vida, estimulando una constante perfeccionamiento socio-moral, con miras a lo trascendental.

7. Reflexionar, enfrentando situaciones problemáticas.

8. Ocuparse de su vida, en el sentido de asumir una actitud responsable, ante si mismo y ante sus semejantes.

9. Querer mejorar la realidad, en sentido de evolución.

10. Sensibilizarse en cuanto a la necesidad de respetar al prójimo, en un sentido de reciprocidad (respetar y ser respetado).

11. Querer constantemente perfeccionarse en todos los sectores de la vida.

12. Creer en si mismo y en sus semejantes. Es necesario que cada uno tenga confianza en si mismo, para afrontar las situaciones problemáticas de todos los instantes.

Para lograr una vida social cada vez más humana, más perfecta y más feliz, no basta tener confianza en si mismo. Se necesita algo más. Es preciso, también, tener confianza en sus semejantes. No es posible progreso alguno en las relaciones humanas principalmente, ni en las instituciones sociales, si el hombre no cree en sus semejantes. Así pues, la fórmula de todo progreso personal y social es creer en nosotros mismos y en nuestros semejantes.

Lo expuesto anteriormente se enfoca a hablar, en un primer plano, de la situación actual del ejercicio de la docencia en la universidad, que carece, como vimos, de una formación docente provocando así obstáculos en el desempeño del maestro, en su evaluación docente y en la consecución de los objetivos planeados en la educación.

Posteriormente se da cuenta de los aspectos teóricos y de las fuentes que deben ser considerados y consultados respectivamente en forma previa para elaborar un perfil docente. También se describe finalmente un conjunto de características que debe encauzar e inculcar el profesor en el alumno como consecuencia de su práctica como maestro, basada, por supuesto, en un perfil docente de la enseñanza efectiva.

En el siguiente capítulo trataremos parte importante de esta investigación: la evaluación docente, la cual es clave en la evaluación educativa y en el cumplimiento de los objetivos educativos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## Capítulo 2 EVALUACIÓN EDUCATIVA

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

En este capítulo se abordan los contenidos centrales de esta investigación: la evaluación educativa, la evaluación docente misma, su definición, sus características, su implementación, los factores que la obstaculizan, sus propósitos.

Todo esto con la finalidad de presentar la utilidad que tiene, para la educación escolarizada, la evaluación educativa, pero sobre todo exponer los cambios que puede generar la evaluación docente en la actuación del profesor y en el aumento de la calidad educativa en general.

### 2.1 Concepto de Evaluación

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Para poder comprender el significado de la evaluación educativa es importante que definamos primeramente lo que se debe entender por evaluación, para lo cual se mencionarán algunas de los conceptos más relevantes por parte de algunos teóricos de la educación.

Para Hernández (1997: 10) la evaluación se define como un conjunto de actividades que se realizan para obtener información sobre el logro de los objetivos



establecidos, cuya función principal es retroalimentar continuamente el acto educativo.

Por otra parte, Rossi y Freeman (1982: 19) afirman que la evaluación es la aplicación sistemática de la metodología de la investigación de las ciencias sociales para estimar la conceptualización, diseño, ejecución y utilidad de los programas y que este proceso implica la realización de cinco actividades: realizar un diagnóstico para conocer la naturaleza y extensión de algún problema, modificar y/o crear programas para satisfacer necesidades, vigilar el cumplimiento de las acciones especificadas, apreciar tanto el logro de los objetivos como el que se esté impactando a la población meta, y realimentar al sistema en lo específico y en lo general.

Para Chadwick (1992 :98) la evaluación es el proceso de delineamiento, obtención y elaboración de información útil para juzgar posibilidades de decisión. Esto implica analizar ocho términos clave:

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta definición pone énfasis no solo en el concepto de evaluación como juicio, sino también en el aspecto igualmente importante del fin con el que se está juzgando. El fin es tomar decisiones, una actividad generalizada pero importante, fundamentalmente en la operación, cambio, mejora y continua renovación de un sistema educacional.

"Evaluar significa entonces emitir un juicio sobre el valor de algo; esto es, apreciarlo a través de la consideración cuidadosa de sus cualidades. Este concepto introduce la cuestión de qué cualidades han de ser tenidas en cuenta y por qué medio (escala) se determinará la magnitud en que ellas se hayan presentes y cuáles criterios juzgarán críticas tales magnitudes. Su función es la de evidenciar información que ayude a precisar la adecuación de la construcción de procesos y productos que dan razón de ser al sistema que hace uso de ella. Esto es, coadyuvar continuamente a la corrección, restructuración y mejora del sistema que la utiliza" (Acuña, 1989: 14).

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## Características de la evaluación

Según Hernández (1997: 10) la evaluación debe presentar las siguientes características para cumplir con la mejora continua y constante del acto educativo:

1. *Proceso de retroalimentación*: identifica constantemente los aciertos y errores del proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. *Integral*: Abarca factores internos y externos del desempeño académico.
3. *Sistemática*: Se desarrolla a partir de normas y criterios previamente establecidos y lógicamente organizados.
4. *Cooperativa*: involucra a todos los que de una u otra forma participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
5. *Científica*: Parte de métodos, técnicas y procedimientos comprobables, válidos y confiables.
6. *Continua*: Se da permanentemente en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.
7. *Acumulativa*: La valoración comprende toda la sucesión de acciones realizadas por quienes participan en el acto educativo.

### 2.2 Evaluación Educativa

Una vez establecida la definición de evaluación, es más fácil comprender lo que es la evaluación educativa.

Según Acuña (1989: 14) por evaluación educativa se entiende aquella que corresponde al rendimiento escolar, así como la que se aplica al currículum y a las características de la institución educativa.

La evaluación del rendimiento escolar se aplica, fundamentalmente, al procedimiento de enseñanza y sus efectos sobre el aprendizaje, a los métodos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

empleados por el docente y sus acciones, y a la manera como se propician mejores aprendizajes. Finalmente, orienta las acciones mismas del alumno con el propósito de promover su propio aprendizaje, esto es, el tipo de estrategias de aprendizaje que éste puede manejar.

La evaluación curricular busca determinar la coherencia entre el contenido de la enseñanza, su estructuración, las necesidades e intereses del alumnado, y los métodos y los medios empleados en la aplicación del currículum. Pero fundamentalmente busca la adecuación y conveniencia de los fines propuestos por el currículum como metas deseables de la educación y las necesidades sociales inscritas en planes de desarrollo congruente con la evolución histórica de la sociedad de que se trate.

La evaluación institucional atiende las relaciones de pertinencia existentes entre tipo, cantidad y organización de recursos destinados al apoyo educativo.

Comprendida así, la evaluación educativa conjuga de una forma compleja una diversidad de metas y objetos sobre los que se aplica, implicando la participación de quienes protagonizan el proceso educativo.

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

En la medida en que los criterios sean congruentes con los objetivos previstos y el diseño de evaluación sea el adecuado, la evaluación educativa constituye la palanca más importante para canalizar los procesos y los productos educativos hacia objetivos valiosos y deseables social e individualmente y, por tanto, promueve la funcionalidad, la eficacia y la eficiencia de la educación y, en consecuencia, su calidad.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 2.3 Evaluación Docente

“La evaluación docente debe tener un significado especial para quien enseña, ya que es la base para el mejoramiento de la calidad del profesorado” (Hernández, 1997: 11).

Es muy importante poder comparar y valorar el desempeño y las actividades que el profesor realiza en su práctica educativa, pues esto permite identificar y retroalimentar las características establecidas en su perfil que no se estén llevando a cabo con éxito, y que por consiguiente estén afectando el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Según Rodríguez y García (1992: 77) muchos son los factores que participan en la evaluación de la práctica del docente. El conocimiento y manejo de los métodos y las técnicas de enseñanza, así como cierta disposición general para tratar con estudiantes, son evidentemente importantes. Del mismo modo, son importantes la inteligencia natural, la buena preparación en la disciplina que se imparte, el interés de la educación, la capacidad de establecer relaciones amistosas maduras, además de paciencia y control de si mismo.

Son necesarias tanto la preparación como una personalidad adecuada para la enseñanza, es decir, ningún rasgo personal debe dificultar en grado notable la tarea de enseñar.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Pero lo más importante de todo esto es la disposición misma del maestro para mirar como "anda" en estas cualidades y hasta donde unas y otras favorecen o dificultan su labor docente, lo que se sabe a través de un proceso de evaluación docente.

"Conocer, para evaluar al profesor, no solo atañe a su formación académica, a su actuación en el aula y al dominio de la disciplina; también implica rescatar los aspectos afectivos y de personalidad" (Rueda y Díaz, 2000: 104).

Para Antinori (1996: 28) la evaluación del profesorado debe también tener en cuenta el contexto en el que se actúa, la libertad de que se goza, los medios de que se dispone, el número de alumnos con el que se trabaje, el tipo de institución en el que se ejerce la profesión, los estímulos que tienen las condiciones del trabajo, la formación que se ha recibido como docentes, es decir, la evaluación del maestro necesita estar contextualizada, de lo contrario de poco sirve.

La evaluación docente, entonces, tiene que estar vinculada al desarrollo profesional, con una finalidad educativa, para que el maestro sepa que aspectos de su práctica pueden ser revisados y corregidos. Los resultados de la evaluación deben estar dedicados a promover la reflexión sobre la práctica docente, a cuestionar los supuestos implícitos en su práctica, a promover la cultura profesional, a traer consecuencias de la experiencia entre colegas, a apreciar las relaciones entre los fenómenos escolares y el contexto externo, y a proporcionarles un sentido histórico y una dirección a sus acciones.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **2.4 Fases del proceso de Evaluación Docente**

Si bien hasta aquí se ha definido la evaluación docente, fundamentalmente como un proceso, conviene establecer sus fases o etapas características, así como las actividades que implica cada una de ellas y sus principales referentes.

Según la Enciclopedia General de la Educación (tomo 2: 546), Las fases características del proceso de evaluación docente son la planificación, el desarrollo, el contraste y la metaevaluación.

### **2.4.1 La planificación**

Conocida también como el diseño de la evaluación, esta etapa comprende las siguientes actividades:

- Establecer el propósito, la finalidad y la función que tendrá la evaluación del maestro.
- Especificar los juicios que se han de emitir, las decisiones potenciales que deberán tomarse y las audiencias.
- Definir el objeto de la evaluación y las fuentes de la información.
- Delimitar los procedimientos de la evaluación (modelo e instrumentación).
- Definir los agentes que efectuarán la evaluación docente.
- Establecer la temporalización de la acción educativa.

### **2.4.2 El desarrollo**

Una vez aplicado el procedimiento de evaluación a seguir por parte de los agentes ejecutores de este proceso, que incluye principalmente el método de evaluación docente a implementar, durante la fase de desarrollo se realiza la recogida y tratamiento de la información, lo que implica las actividades de obtención de los datos, codificación, registro y análisis de los mismos.

### **2.4.3 El contraste**

Esta etapa comprende el análisis de los resultados y la formulación de juicios (interpretación, clasificación y comparación), comprende también la divulgación de los resultados, en este caso a los profesores, y la toma de decisiones sobre los mismos.

### **2.4.4 La metaevaluación**

En esta fase se hace referencia a la incorporación, en la práctica evaluativa, de la reflexión respecto a la calidad de la propia evaluación efectuada, es decir, se evalúa a la propia evaluación previamente llevada a cabo analizando profundamente la utilidad, la factibilidad, la legitimidad y la precisión de la evaluación docente. Esta etapa intenta asegurar que la evaluación proporcione información adecuada sobre las características del objeto de estudio (el maestro) y determine de este modo el mérito o el valor del mismo, lo que constituye el referente más claro del que se dispone para determinar la calidad de una evaluación.

### **2.5 Propósitos de la Evaluación Docente**

El profesorado, considerado de forma individual, y muy especialmente como colectivo, constituye uno de los ejes principales sobre el que gravita la calidad de la enseñanza, y su evaluación se está convirtiendo en un tema capital en las sociedades occidentales.

Como cualquier proceso evaluativo debe estar orientado por el propósito que lo impulsa y lo justifica. En el caso específico de la evaluación del profesorado, según la Enciclopedia General de la Educación (tomo 2: 579) se reconocen

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



generalmente los siguientes propósitos, aunque dependen mucho de los intereses de una institución escolar u otra.

- Mejorar la calidad de la enseñanza.
- Desarrollo profesional del docente.
- Reconocimiento social y económico.
- Control y petición de responsabilidades.
- Selección de profesores.

### **2.5.1 Mejorar la calidad de la enseñanza**

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

### **2.5.2 Desarrollo profesional del docente**

No hay desarrollo profesional si no se produce simultáneamente un crecimiento de la persona como individuo y de la cultura grupal del colectivo institucional al que se pertenece. Este desarrollo puede concretarse alrededor de cinco grandes áreas:

- El desarrollo profesional, que enfatiza la mejora personal dentro de su tarea profesional.
- El desarrollo instruccional, que enfatiza las destrezas técnicas y pedagógicas.
- El desarrollo de la organización, que enfatiza las necesidades y prioridades institucionales.
- El desarrollo de la carrera, que enfatiza la preparación para el ascenso profesional.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- El desarrollo personal, que enfatiza la mejora individual en diversas facetas académicas, vitales, relaciones personales, etc.

### **2.5.3 Reconocimiento social y económico**

Por otro lado, el desarrollo del docente suele ir ligado a incentivos que pasan por el desarrollo de la propia carrera profesional y que pretenden, entre otras cosas, el reconocimiento laboral, social y económico de su labor.

### **2.5.4 Control y petición de responsabilidades, y selección de profesores**

Resulta obvio que la evaluación aporta elementos informativos respecto al docente que pueden ser utilizados por la comunidad educativa para su selección o para el control del ejercicio de su función. Los mismos elementos son indispensables en los procesos de autorreflexión y retroalimentación profesional docente.

### **2.6 Métodos de Evaluación Docente**

Existen diversas técnicas para el estudio y evaluación de la función docente.

Según Gómez (1976: 34) para evaluar la labor del maestro deben considerarse varios factores, pero, el más significativo es la actuación del profesor en el salón de clase, factor que involucra también los conocimientos, las habilidades y las actitudes que posee el docente para impartir la enseñanza. La evaluación de este comportamiento puede realizarse a través de los métodos siguientes:

### **2.6.1 Opinión sistemática de los alumnos**

Los alumnos constituyen el conjunto lógico y natural para obtener una evaluación sistemática del profesor. Es a los alumnos a quienes el profesor enseña y para ellos está diseñado el curso. El contacto frecuente y periódico entre el profesor y sus alumnos ponen a éstos en una mejor posición que otras personas para juzgar la actuación del profesor. Los alumnos son muy buenos para precisar si el profesor expone bien los temas, si estimula o no el interés de los alumnos y si el profesor hace explícitos los objetivos del curso.

### **2.6.2 Opinión sistemática de los profesores colegas**

Se logra mediante varias visitas periódicas al salón de clases (dos o tres veces al semestre) por el director del departamento y un grupo de profesores, quienes posteriormente rinden un informe evaluativo.

### **2.6.3 Opinión informal de alumnos y profesores**

Este tipo de evaluación surge espontáneamente y se escucha en cualquier corredor de una universidad. Es de suponerse que las opiniones informales de los alumnos y de los maestros respecto a un profesor en particular no sean del todo independientes; una parte de la opinión de los alumnos proviene de otros profesores y viceversa.

Hay varios elementos que dificultan que la evaluación de colegas sea objetiva:

- Afinidad o no del campo profesional;
- Sentido de solidaridad;
- Relaciones de amistad;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- ° Afinidad intelectual, política o religiosa;
- ° Dificultad para discriminar entre capacidad intelectual y habilidad para enseñar, e
- ° Inclinación a mezclar en la evaluación elementos tales como antigüedad (experiencia), labor de investigación, etc.

#### **2.6.4 Opinión de los directores**

Es similar al caso de evaluación informal descrita anteriormente. Quizá en algunas situaciones críticas (sobre todo en casos de conflicto entre un profesor y sus alumnos), los directivos tengan mayor información que los colegas, pero fundamentalmente las fuentes de información son las mismas.

#### **2.6.5 Autoevaluación**

En teoría, no hay nadie mejor que el propio profesor para evaluar su actuación: el, mejor que nadie, sabe el tiempo que dedicó al curso, su entusiasmo, su preocupación por adquirir habilidades de la enseñanza, su interés porque los alumnos aprendan, etc.

Por otra parte, para Rosales (1988: 87) existen varios métodos para evaluar la labor del maestro. Entre ellos se pueden citar el de incidentes críticos, los de análisis de interacción en el aula y el basado en la utilización de cuestionarios. Conviene extenderse algo más en la descripción de cada una de ellos.

#### **2.6.6 Incidentes críticos**

Se trata de proceder al estudio pormenorizado y profundo de las actuaciones especialmente significativas de acierto o fracaso docente.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La secuencialidad del proceso de perfeccionamiento docente con utilización de este método, es la siguiente:

- Estudio detallado de la actuación del profesor en situaciones específicamente significativas de acierto o fracaso, o simplemente, en situaciones de gran complejidad o delicadas.

- Determinación de rasgos personales y profesionales implicados en cada una de dichas situaciones. En las que tiene éxito, determinación de los factores o rasgos concurrentes al mismo y en las situaciones de fracaso igualmente, determinación de las principales carencias.

- Elaboración de planes y estrategias de ayuda a la formación y perfeccionamiento docente en estrecha vinculación con los datos anteriormente obtenidos.

Este método, que aparece sobre los años cincuenta promovido por Flanagan, puede, según este mismo autor, dar lugar entre otros, a los siguientes efectos pedagógicos:

- Obtener criterios para la determinación de rendimientos típicos.
- Planificar cursos de formación profesional.
- Facilitar la organización racional del trabajo.

#### 2.6.7 Análisis de interacción en el aula

Este método pretende centrarse en el estudio objetivo de la realidad didáctica en el aula mientras está teniendo lugar. Consiste esencialmente, en la observación y registro de las pequeñas actividades que en la interacción personal del proceso didáctico se producen de manera continua. Se registran las

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

actividades docentes estudiando los efectos de las mismas de cara a la motivación de los alumnos, a la organización de las actividades de aprendizaje, a la estimulación de las actividades mentales superiores y de los comportamientos de tipo afectivo y psicomotor.

El método de análisis de interacción se basa en la existencia de una cierta relación entre actividades docentes y aprendizajes de los alumnos. Pretende describir y proponer como modelos a imitar aquellos comportamientos docentes especialmente determinantes del aprendizaje de los alumnos.

En el método de análisis de interacción se registran los comportamientos docentes, especialmente los de carácter verbal, dada la posibilidad de observación y registro de los mismos (mediante magnetófono o taquigráficamente) y dado, sobre todo, el carácter representativo de la palabra respecto al comportamiento docente en general, ya que la comunicación oral continúa siendo el principal instrumento de interacción didáctica.

### 2.6.8 Cuestionarios

Otro de los sistemas para la evaluación de la docencia, es el basado en la formulación de preguntas sobre su actividad al propio profesor y a sus alumnos.

Mediante este método podemos llegar a conocer cuál es la opinión que los profesores tienen de sí mismos en los aspectos realista e idealista, es decir, el autoconcepto que tienen en estos momentos y el concepto que tienen de como les gustaría ser. Desde la perspectiva del alumno podemos obtener asimismo estos dos tipos de imágenes: como es su profesor en realidad y como le gustaría que fuera. La comparación que se puede establecer entre imágenes reales e ideales, confirmadas por profesores y alumnos, nos dará interesantísimos datos de cara a un mayor esclarecimiento de la profesión docente.

Este método, que se basa principalmente en encuestas a profesores y alumnos sobre las características reales e ideales del profesor, tiene el objetivo de obtener de esas encuestas un cuestionario que presente una muestra de rasgos a evaluar al profesor. Es posible también utilizar la pregunta abierta sobre las características del maestro lo que da lugar a una multitud de sugerencias y alternativas.

### **2.7 Obstáculos de la Evaluación Docente**

Existen algunos factores que en ocasiones pueden presentarse como obstáculos de la evaluación docente. Estos factores, al manifestarse, provocan que los propósitos de la evaluación del profesorado no se cumplan en su totalidad.

La falta de una formación docente, la reacción contraria del profesor, el concepto de eficacia docente, la subjetividad del alumno al evaluar y la carencia de recursos didácticos para enseñar, son los principales obstáculos de un proceso de evaluación del maestro, los cuales inciden definitivamente en los objetivos que persigue dicho proceso evaluativo.

*La falta de formación docente:* este es uno de los problemas más fuertes que enfrentan las instituciones de educación superior, ya que la mayor parte de sus profesores no están capacitados en el área de metodología de enseñanza-aprendizaje y por lo tanto difícilmente pueden establecer una metodología adecuada para el aprendizaje de los alumnos.

Esto ocasiona que después de aplicar una evaluación docente en una institución, el profesor arroje resultados no muy favorables en cuanto a sus estrategias y técnicas de enseñanza.

"La formación docente hace que el profesor tome conciencia, reflexione sobre su actuación en el aula y logre mejorar su docencia y sus objetivos" (Rueda y Díaz, 2000: 148) .

*Reacción contraria del profesor:* según Gómez (1976: 40) una dificultad mayor en un sistema permanente de evaluación docente es la actitud negativa de algunos profesores a este proceso. En cualquier situación de cambio existe siempre una resistencia o bien una franca oposición; no es raro, pues, que en un asunto tan importante como lo es la evaluación de los maestros, se encuentre resistencia, sobre todo conociendo que el ejercicio de la docencia es más cómodo sin un proceso de comparación y valoración docente.

Un proceso de evaluación provoca en los docentes ansiedad, rechazo, indiferencia y en ocasiones cierto temor de no ser reconocidos por los estudiantes como buen profesor. Según Zabalza (citado en Rueda y Díaz, 2000: 105) la evaluación tiene fuertes repercusiones sobre lo personal, tanto explícito como implícito: temores, estima, mecanismos de defensa e integración del yo. A esto se puede decir lo que Ángel Díaz Barriga (1993) señala como las frustraciones del docente, muchas de las cuales se originan en la evaluación.

*Concepto de Eficacia Docente:* para Santoyo (citado en Rueda y Díaz, 2000: 134) otro de los grandes problemas a los que se enfrenta la evaluación de los profesores es la definición del concepto de eficacia docente, lo cual se debe en buena medida, a lo poco claro de la relación entre la enseñanza efectiva y el aprendizaje de los alumnos.

Debido a la poca precisión y exactitud que existe del concepto de eficacia docente, el maestro no conoce en su totalidad que significa ser un maestro eficaz; es decir, el profesor poco sabe de todo ese conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que debe de poseer para ser designado como un profesor eficiente. Por consiguiente es lógico pensar que el maestro sometido a un proceso de



evaluación, obtenga resultados desfavorables en algunas de sus áreas de desempeño.

*La subjetividad del alumno:* la poca concientización y la casi nula información que el alumno posee sobre la evaluación docente y sus beneficios, son los principales factores para que este evalúe a sus docentes con falta de seriedad y con muy poca disponibilidad.

Esto provoca, que el estudiante con su valoración personal sobre el desempeño de sus maestros desvíe en gran consideración los objetivos de la evaluación docente, ya que en lugar de ayudar a cooperar con la mejoría del maestro en su práctica docente, critica otros aspectos de poca relevancia, como son: el físico del profesor, su forma de vestir, sus preferencias sexuales, etc. Inclusive muchos alumnos aprovechan a la evaluación docente como medio para insultar a los maestros debido a que obtuvieron malas calificaciones con ellos o simplemente no les son de su agrado.

*Carencia de recursos didácticos para enseñar:* muchas escuelas de educación superior no cuentan con los suficientes recursos didácticos disponibles, a través de los cuales el maestro pueda apoyarse para poder transmitir los conocimientos a sus alumnos de una manera más eficaz.

Esta situación genera en el docente cierta rutina al estar utilizando constantemente pocos o los mismos recursos de siempre, como el gis y el pizarrón, para dar sus clases, ocasionando que sus cátedras sean probablemente poco interesantes y tediosas para el alumno.

Con esto, cabe mencionar, que una evaluación docente implica valorar las estrategias de enseñanza que un maestro utiliza para que los alumnos aprendan, lo que involucra la utilización de recursos didácticos para ello, pero si la escuela carece de estos entonces el maestro saldrá con puntuación baja en este aspecto.

## 2.8 Los Resultados de la Evaluación Docente

Quiénes usan los resultados de una evaluación docente y con qué fines, son dos cuestiones cuyas respuestas son necesarias aclarar para comprender aún todavía más el importante proceso de evaluación del profesorado.

### 2.8.1 ¿Quiénes los usan?

Según Gómez (1976: 33) las instituciones que aplican sistemáticamente la evaluación de la enseñanza de los maestros han canalizado tradicionalmente los resultados a tres grupos de personas que los utilizan para distintos fines. Estos grupos son: los alumnos, los maestros y los directores.

### 2.8.2 ¿Con qué fines?

*Los alumnos* utilizan los resultados de la evaluación de los maestros (cuando se publican, lo cual rara vez se hace si la evaluación es efectuada por la propia institución) para seleccionar los mejores en los cursos subsecuentes. Aún sin existir una evaluación formal y sistemática, los alumnos pasan de boca en boca su opinión respecto a los profesores, proceso generalizado en cualquier institución, exista o no una evaluación formal de la enseñanza.

*Los profesores* utilizan - o más bien deben utilizar- los resultados de la evaluación para mejorar sus cursos, para rediseñarlos; para perfeccionar su enseñanza y ser así más profesionales como maestros; los resultados pueden servir de estímulo a los profesores para cambiar su comportamiento y poder lograr el dominio del arte de enseñar.

En términos generales este proceso de mejoramiento es largo y en ocasiones hasta doloroso: se inicia cuando el profesor sabe en dónde está (cómo

lo evalúan los alumnos) y puede lograrse si el profesor sabe a donde quiere ir y está dispuesto a emprender el camino. No basta saber la opinión de los alumnos y desear mejorarse para lograrlo; se requiere además el conocimiento de cómo obtener lo que se persigue.

El mejorar no es una meta fácil de alcanzar si no se cuenta con la ayuda de personal cuya función sea precisamente proveer ayuda al profesor a mejorarse en el aspecto pedagógico.

*Los directores o administradores universitarios* utilizan los resultados de la evaluación de la enseñanza de los maestros como uno de los elementos a considerar en la toma de decisiones relativas a la selección de profesores, a su contratación definitiva, a la creación de programas para mejorar su calidad y al establecimiento del rango académico de los profesores.

En este capítulo se presentó aquello que involucra una evaluación docente, su definición, sus características, sus etapas, sus propósitos, sus métodos, sus obstáculos, con la finalidad de dejar claro la importancia que este proceso tiene para todos aquellos agentes que intervienen en el acto educativo y para los fines que se traza constantemente la educación escolarizada.

Con este apartado se finaliza lo que corresponde a la elaboración del marco teórico de esta investigación, enseguida se abordará el proceso de la investigación de campo.

### Capítulo 3 METODOLOGÍA Y RESULTADOS

En este capítulo se presenta la descripción metodológica y cronológica del proceso de investigación. Se da cuenta también, de la interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo, teniendo como sustento el marco teórico, tratado anteriormente. La descripción e interpretación de los datos se llevó a cabo tomando en cuenta los objetivos y las preguntas que guiaron esta investigación.

Dentro de este último apartado se describe el procedimiento que se utilizó para diseñar el instrumento de evaluación docente. Se presentan también los resultados obtenidos de la evaluación del profesorado de la escuela de arquitectura, los cuales son producto de la administración de dicho instrumento.

#### 3.1 Descripción metodológica

A continuación se describe el procedimiento que se siguió en el desarrollo de la investigación, lo que implica también describir los elementos, técnicas e instrumentos que se abordaron para cubrir el objetivo general de este trabajo.

##### 3.1.1 El método

Debido a la naturaleza de la investigación, el tema se abordó desde la perspectiva del método de investigación-acción con un corte de tipo cualitativo.

La investigación-acción según Bisquerra (1989: 279) pretende resolver un problema real y concreto, sin ánimo de realizar ninguna generalización con pretensiones teóricas. El objetivo consiste en mejorar la práctica educativa real en un lugar determinado. El objeto de la investigación se reconoce situado en su contexto espaciotemporal, intencionalmente unido al campo doxológico, el de la

"realidad de cada día"; se origina a partir de la experiencia vivida como problemática por un sujeto o grupo de sujetos.

Para Cohen y Manion (citados en Bisquerra, 1989: 279) este tipo de investigación es un proceso planificado de acción, observación, reflexión y evaluación, de carácter cíclico, conducido y negociado por los agentes implicados, con el propósito de intervenir en su práctica educativa para mejorarla, o modificarla hacia la innovación educativa.

Se denomina "espiral autorreflexiva" a ciclos sucesivos de planificación, acción, observación y reflexión. El carácter cíclico significa un proceso recursivo de "espiral dialéctica", entre la acción y la reflexión, de manera que ambos momentos se van alternando, integrándose y complementándose. Es una investigación que se mueve dentro de la ciencia ideográfica. La investigación ideográfica enfatiza lo particular e individual. No pretende llegar al establecimiento de leyes generales ni ampliar el conocimiento teórico. Utiliza predominantemente, pero no exclusivamente, métodos cualitativos.

La metodología cualitativa según Bisquerra (1989: 64) es una investigación "desde dentro", que supone una preponderancia de lo individual y subjetivo. A los militantes del enfoque cualitativo lo que les interesa es la interpretación, no suelen probar teorías o hipótesis. Es, más bien, un método de generar teorías e hipótesis.

La presente investigación, que condujo al diseño del instrumento de evaluación docente y a su posterior aplicación en la escuela de arquitectura, se realizó desde el enfoque de la investigación-acción, porque el objetivo de construir dicho instrumento fue el de mejorar la práctica docente y por consecuencia elevar la calidad educativa de la mencionada escuela. Para esto colaboraron, negociando y aportando en forma mutua, tanto en la construcción del instrumento evaluativo como en la misma evaluación docente, todos los actores implicados en el proceso

educativo: maestros, alumnos, director e investigadores-tesistas. Estas actividades identifican la utilización y la esencia del método de investigación-acción.

### 3.1.2 Técnicas e Instrumentos

La investigación-acción propone estrategias de acción que se han descubierto a través de la observación de la realidad y la reflexión e interpretación de la misma. Entre las técnicas están: entrevistas, estudios de casos, registros anecdóticos, anotaciones de campo, análisis de documentos, cuestionarios, encuesta *feedback*, grabaciones en cinta magnetofónica y en video, fotografías, diapositivas, tests, etc.

Las técnicas e instrumentos, del método de investigación-acción, que se usaron en este estudio fueron: La encuesta *feedback*, la entrevista, el cuestionario y el análisis de documentos. Se empleó también una técnica que fue de mucha utilidad para los fines perseguidos en la investigación. Esta técnica se denominó "sesiones de discusión", y consistió en hacer reuniones periódicas con los alumnos, maestros, director e investigadores, con el propósito de llegar a acuerdos sobre la información que estaba siendo generada en la investigación.

La encuesta *feedback*. Según Goyette y Léssard-Hérbert (citados en Bisquerra, 1989: 283) esta técnica comprende dos tiempos. En el primero se trata de que los investigadores hagan el diagnóstico de la situación problemática a partir de un cuestionario de encuesta auto-administrado. En un segundo tiempo, los resultados de la encuesta se reinyectan en el grupo organizador para discutirlos y obtener las conclusiones acordadas entre todos.

Este tipo de encuesta se aplicó a todos los alumnos de la institución. Las cuestiones planteadas en esta técnica fueron con el propósito de conocer su opinión sobre los conocimientos, habilidades didácticas y actitudes que debe de poseer un buen maestro de arquitectura (Anexo 1).

*La entrevista.* Según Castellanos (2000: 7) la entrevista es una técnica de interrogación en la que se desarrolla una conversación planificada con el sujeto entrevistado y donde se persigue el objetivo de obtener información. La entrevista se basa en la presencia directa del investigador, que interroga personalmente. Como diálogo planificado representa una situación comunicativa o sistema de comunicación.

Las entrevistas fueron aplicadas al personal docente y al director. El objetivo fue conocer la opinión de estos sobre los aspectos que debe poseer el maestro de arquitectura en 5 áreas básicas: conocimientos, planeación, dinámica-pedagógica, evaluación y actitudes. El instrumento utilizado para esta técnica fue el cuestionario de tipo estandarizado, el cual según Castellanos (2000: 9) se caracteriza por seguir un formato de preguntas previamente elaboradas. Las preguntas presentaron la característica de ser abiertas, tratando así de obtener la mayor información posible (Anexo 2).

Se utilizó, también, otra entrevista cuyo instrumento fue un cuestionario de una pregunta de modalidad abierta. Esta técnica de interrogación se administró a tres maestros de arquitectura, con el propósito de conocer los requisitos que debe presentar un taller en arquitectura. La pregunta puede verse en el anexo 6.

*Análisis de documentos.* Esta técnica se empleó en el análisis del plan de estudios de arquitectura y en el documento que sostiene la filosofía de la Universidad Don Vasco, con el fin de obtener las características (conocimientos, habilidades didácticas, actitudes) que debe poseer el maestro de arquitectura, según cada texto.

*Sesiones de discusión.* Esta técnica fue de gran utilidad en el curso de la investigación. Básicamente consistió en realizar sesiones en las que hicieron acto de presencia representantes de los alumnos, los maestros, el director e

investigadores-tesistas. La finalidad fue la de discutir y analizar, entre todos, los informes que iban siendo presentados por los investigadores-tesistas, según la secuencia de la investigación. El instrumento que se empleó para esta técnica fue el diario de campo en el cual se hicieron las anotaciones y conclusiones más relevantes de las sesiones de discusión.

### 3.1.3 Población

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La investigación se llevó a cabo en la escuela de arquitectura durante el ciclo escolar 2001-2002, se tomó en cuenta para ello a todo el personal docente, a todos los alumnos y al director de la institución educativa. Se consideró necesario incluir a toda la población porque las características del método de investigación así lo requerían, ya que según este, para mejorar la práctica educativa en algún aspecto deben participar todos los implicados en el proceso.

En la encuesta que se hizo a los alumnos participaron todos ellos, los cuales se encontraban distribuidos de la siguiente manera: primer semestre, segundo semestre, quinto semestre, cuarto nivel y quinto nivel, haciendo un total de 120 alumnos.

La planta docente de la escuela de arquitectura estaba conformada por 20 maestros, de los cuales se logró entrevistar a 19 de ellos, incluyendo en este número de entrevistados al coordinador social de la institución. El profesor que completaba la plantilla de los 20 maestros no se encontraba en la ciudad, representando así la única ausencia. Es importante señalar que al director de la escuela se le entrevistó como tal y en su papel de docente.



### 3.2 Descripción cronológica de la investigación

El primer paso que marcó el comienzo de esta investigación fue una entrevista que se sostuvo con el director de la escuela de arquitectura el 24 de agosto del 2001. En esta plática, el directivo escolar reveló que tenía la intención de analizar a su equipo docente, ya que él pretendía con esto mejorar la práctica del profesor y, por consecuencia, mejorar la calidad educativa que la escuela ofrecía.

Una vez detectadas las necesidades que el director demandó se llegó a la conclusión, entre el director y los investigadores-tesistas, del establecimiento de un programa de evaluación docente como mejor opción para poder satisfacer esas necesidades. Este programa, consistió en el diseño del perfil real del profesor de arquitectura, la elaboración de un instrumento de evaluación docente (el cual surgió del perfil real del maestro) y su posterior administración.

El siguiente paso estuvo representado por una segunda reunión con el director de la mencionada escuela, el día 31 de agosto del mismo año, durante la cual se le explicó lo relacionado a la evaluación docente y los fines de la investigación.

Posteriormente, el 7 de septiembre de ese año, el director convocó a la planta de profesores de la escuela de arquitectura a una junta. En esa reunión se presentaron, de parte de los autores de la presente investigación, los propósitos de mejora de la calidad educativa y, como una vía para ello, la evaluación docente. También se dieron a conocer las etapas de trabajo que se llevarían a cabo para el establecimiento del programa de evaluación en esa institución escolar. Cabe mencionar que estuvieron ausentes tres maestros y los representantes de los alumnos.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Los propósitos del programa de evaluación docente que se presentaron fueron:

1. Diagnosticar las necesidades didáctico-pedagógicas de la planta docente de la escuela de arquitectura.
2. Diseñar y ejecutar acciones que ayuden a mejorar la práctica docente.
3. Dar respuesta a la disposición institucional que busca fortalecer el mejoramiento del nivel educativo a través del conocimiento de la labor docente en la Universidad Don Vasco.

Por otra parte, las etapas de trabajo que guiaron el establecimiento del programa de evaluación docente fueron tres.

En la primera etapa se señaló como objetivo principal el diseño del perfil real del docente de arquitectura. Las fuentes de consulta que se consideraron para construir tal perfil fueron: los alumnos, la dirección, la planta docente, la filosofía de la Universidad Don Vasco y el plan de estudios de la escuela. La fecha que se manejó para realizar esta etapa fue del 17 al 28 de septiembre del mismo año.

En la segunda etapa la presentación del perfil real del docente de arquitectura fue el primero de los tres propósitos que se plantearon. La fecha que se estableció para ejecutar esta tarea fue del 1 al 5 de octubre.

El diseño del instrumento de evaluación fue el segundo de los objetivos que se estableció para esta etapa. La construcción de este instrumento tomó como base al perfil real del docente de arquitectura, es decir, surgió de éste. La fecha que se calculó para realizar esta labor fue del 8 al 12 de octubre.

El tercer propósito en esta etapa fue la presentación del instrumento de evaluación docente ante la Dirección Técnica, la planta docente y los representantes de los alumnos. La fecha que se determinó para esta actividad fue del 15 al 19 de octubre.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En la tercera y última etapa de este proceso investigativo, la aplicación del instrumento a la población total de estudiantes de la escuela de arquitectura fue la tarea que se estableció, la cual se planeó de los días 5 al 9 de noviembre.

Finalmente, la fecha de entrega de los resultados de la evaluación docente se estimó para los días 19 al 23 de noviembre del 2001.

Una vez trazado el plan de trabajo que dirigió la investigación, se dió inicio, el día 17 de septiembre, con la tarea de la primera etapa: el diseño del perfil real del docente de arquitectura. Para lograr este objetivo, se obtuvieron cinco perfiles ideales del docente de arquitectura desde cinco diferentes perspectivas: la de los alumnos, maestros, director, filosofía de la Universidad Don Vasco y Plan de estudios de la escuela de arquitectura.

El primer perfil, se construyó con los resultados de una encuesta tipo *feedback* que se aplicó a todos los alumnos del plantel.

El segundo perfil, se extrajo de los comentarios de los 18 maestros y del coordinador social a través de una entrevista que se administró de manera individual. El cuestionario que se empleó en el formato de la entrevista fue de corte estandarizado y con preguntas de tipo abiertas. Cabe mencionar que se plantearon las mismas preguntas en cada una de las entrevistas personalizadas.

El tercer perfil ideal del docente de arquitectura, se obtuvo de la opinión del director, en una entrevista de iguales preguntas y características a la que se les administró a los profesores de la escuela.

El cuarto perfil, se elaboró a partir de la revisión del plan de estudios de la escuela de arquitectura el cual fue diseñado por la UNAM.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Por último, el quinto perfil del docente surgió del análisis y revisión de un documento que da cuenta de la filosofía de la Universidad Don Vasco.

Después de haber obtenido los cinco perfiles ideales, cada uno desde una perspectiva diferente, el 12 de Octubre, fueron presentados a los representantes de los alumnos, al director y al personal docente. En esa sesión de discusión, de los cinco perfiles expuestos, se obtuvo el perfil real del docente de arquitectura participando en esa síntesis, mediante análisis y discusiones, los responsables de la investigación, los representantes de los alumnos, el director y la planta docente (15 en esa junta). El perfil final fue presentado el 19 de octubre, asistiendo 12 maestros y el director de la institución escolar.

Una vez establecido el perfil real del docente de arquitectura, el siguiente paso estuvo referido a la construcción del instrumento de evaluación, el cual se derivó del mismo perfil real.

El instrumento de evaluación docente fue presentado el 30 de noviembre. A la reunión asistieron 13 docentes y el director escolar. Cabe mencionar que en la junta de ese día el instrumento sufrió modificaciones en su estructura, producto de la participación y discusión de los maestros, director y autores de la investigación. En esta sesión no participaron los alumnos, debido a que tuvieron excesiva carga de trabajo escolar a la cual prefirieron dedicarle la mayor responsabilidad.

Se logró cumplir hasta este momento, con lo planeado en la segunda de las tres etapas para el establecimiento del programa de evaluación docente en la escuela de arquitectura.

Por último, del 3 al 5 de diciembre se administró el instrumento de evaluación docente y se entregaron resultados el 25 de enero del año 2002, concluyendo aquí con la tercera etapa de trabajo.

Se puede observar con claridad que no se respetaron las fechas establecidas en las tres etapas previamente presentadas, que sirvieron como guía, para el establecimiento del programa de evaluación docente en la escuela de arquitectura. Los factores para que esto sucediera generalmente fueron ajenos a los investigadores-tesistas, entre los principales se puede mencionar la insuficiente presencia de la planta docente a algunas de las sesiones grupales planeadas para una fecha a los puentes escolares, la nula participación de los alumnos a varias sesiones por preferir cumplir con sus tareas y trabajos, sin embargo estos obstáculos no bloquearon los objetivos de la investigación.

### 3.3 Resultados de la investigación

Es importante que cualquier institución escolar cuente con un perfil de docente, debido a la trascendencia que este tiene para los programas de ingreso, promoción y evaluación del desempeño (capítulo 1).

En las siguientes líneas, se presenta el procedimiento y resultados de la investigación que condujeron al diseño del instrumento de evaluación docente y a su posterior administración en la escuela de arquitectura.

#### 3.3.1 El perfil del docente

De acuerdo con Gutierrez y Langárica (1994: 48) el perfil, en educación, es el instrumento estratégico de la planeación académica, diseñado para configurar las características relevantes del profesor, en relación con los objetivos del proceso educativo.

"Para construir un perfil de docente deben considerarse por lo menos tres aspectos importantes de el profesor, los cuales desarrolla y manifiesta en el proceso de enseñanza-aprendizaje: conocimientos, habilidades didácticas y las actitudes" (Aguilar y Burgos, 1995 : 12).

Finalmente, las fuentes que se consultan para diseñar un perfil de docente están constituidas por todas las entidades, documentos o personas que puedan facilitar datos significativos para el diseño del mismo: el director, los maestros, los alumnos, el plan de estudios y la filosofía de la institución escolar, entre los principales (capítulo 1).

En la escuela de arquitectura el primer propósito que se cubrió para el diseño del instrumento de evaluación fue la construcción del perfil real del docente de esa escuela, cuyo proceso se presenta a continuación.

### 3.3.2 El perfil ideal del docente desde la perspectiva del alumno

Para obtener el perfil desde esta perspectiva, se administró una encuesta tipo *feedback* a los 120 alumnos del plantel. Con esta técnica se tuvo la intención de obtener información relevante sobre las tres áreas o categorías: conocimientos, habilidades didácticas y actitudes.

#### Área de conocimientos

Los resultados que se obtuvieron en cuanto a la cuestión donde se les pidió que mencionaran dos características que posee el profesor de arquitectura que domina los conocimientos que imparte en su carrera se muestran en la tabla 1 (anexo 3). En esta tabla se puede observar, primeramente, que todas las opiniones del alumno se agruparon en 6 unidades de análisis que abarcaron las 240 menciones expuestas por los estudiantes.

También se observa que la unidad de análisis que más identificó al docente de arquitectura que domina los conocimientos que imparte, desde la perspectiva del alumno, es que tiene amplios conocimientos de matemáticas, unidad que obtuvo un total de 76 menciones representando un 32% del total.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

La percepción de los alumnos muestra sustento en la perspectiva del director quien sostuvo que "Un buen maestro de arquitectura se puede distinguir también por sus conocimientos de matemáticas" (entrevista/director arquitectura/2001).

Por otra parte, la unidad de análisis que obtuvo menor número de menciones, fue el dominio de terminología de arquitectura con solo 20 representando un 8% del total. Por su parte, el director expresó que "También es importante que el maestro maneje buen lenguaje arquitectónico, aunque creo que hay cosas que tienen mayor relevancia en el profesor de arquitectura, como es el dominio de sus materias o el conocimiento amplio de lo que es la arquitectura (entrevista/director arquitectura/2001). Si bien el dominio de la terminología técnica del campo de la arquitectura es importante, tanto el alumno como el director, coincidieron en que es menos relevante que el dominio de otras áreas.

### Área de Habilidades didácticas

Los resultados que se recogieron referidos a las dos formas de trabajo utilizadas por los profesores que le permiten aprender al alumno se presentan en la tabla 2 (anexo 3). Aquí se observa que fueron 10 las unidades de análisis las que representaron los 240 comentarios de los alumnos. La unidad que más asimiló opiniones análogas, con 51, representando un 21% del total, fue que el docente es práctico, analítico y dinámico en el desarrollo de su clase. En tal sentido, Nerici (1984: 109) sostiene que una cualidad necesaria para el ejercicio de la docencia es hacer dinámicas las clases, es decir, que el maestro debe ser capaz de fomentar la participación activa y reflexiva de los alumnos, utilizando estrategias diversas de enseñanza.

Es importante comentar que las dos formas de trabajo que menos prefirió el estudiante de arquitectura, para aprender, fueron que el docente explica

gráficamente y que prepara su clase, con solo 5 menciones cada una, lo que equivale a un 2% respectivamente. En relación con esta área Nerici (1984: 109) afirma que al maestro le corresponde la labor de planear, es decir, de presentar a los alumnos los materiales y conocimientos de manera clara y comprensible para que los estudiantes asimilen la información proyectada.

#### Área de actitudes

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Por último, se presentan en la tabla 3 (Anexo 3) los resultados de la encuesta aplicada a los alumnos, donde se les pidió que mencionaran las dos características que debe poseer un profesor que busca propiciar un ambiente de trabajo favorable.

En esta tabla se puede observar que también fueron 10 las unidades de análisis que agruparon todas las emisiones comentadas por los estudiantes. En estos datos se ve claramente que el alumno consideró con un mayor número de menciones (con 52 en total equivalente a un 22%) que el maestro que busca propiciar un ambiente favorable de trabajo es amigable con el alumno. En tanto que las características o unidades de análisis que menos propician un ambiente favorable de trabajo, según el alumno, son que el docente es tolerante y puntual, asignándoles 9 menciones a cada una, lo que representó un 4% respectivamente.

Respecto a esta percepción del alumno Nerici (1984: 109) comenta que el amor al prójimo es la cualidad reveladora de la vocación para la docencia, este amor puede traducirse en simpatía y amistad para el alumno. Por su parte el director expresó, en este mismo sentido, que " Para mantener una buena relación interpersonal con el alumno, primero se debe de cimentar una buena amistad" (entrevista/director arquitectura/01).

Una vez obtenidos los resultados de la encuesta aplicada a los alumnos, lo siguiente fue el diseño del perfil del docente. Para esto, se replantearon y afinaron



las categorías iniciales (conocimientos, habilidades didácticas, actitudes) para dar lugar a 5 áreas o categorías emergentes: área de conocimientos, de dinámica pedagógica, de planeación, de evaluación, y área de actitudes, las cuales conformaron finalmente el perfil ideal del profesor de la escuela de arquitectura que a continuación se presenta.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## EL PERFIL IDEAL DEL MAESTRO DE ARQUITECTURA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS ALUMNOS

### Área de conocimientos

- Tiene amplios conocimientos de matemáticas.
- Domina la materia que imparte.
- Se prepara continuamente en su clase.
- Posee cultura general.
- Tiene experiencia laboral.
- Conoce bibliografía.
- Domina terminología de arquitectura.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### Área de planeación

- Está abierto a cualquier posibilidad de cambio en su clase.
- Prepara su clase.

### Área de dinámica-pedagógica

- Es práctico, analítico y dinámico en el desarrollo de su clase.
- Realiza visitas a obras con sus alumnos.
- Relaciona teoría y práctica.
- Hace uso de técnicas didácticas (investigación, mesa redonda, exposición y debate).
- Es hábil para expresarse haciendo uso de un lenguaje claro para explicar y así propicia la participación.
- Organiza trabajos de campo.
- Conocimiento y manejo del grupo.
- Presenta ejemplos claros.
- Explica gráficamente.

### Área de evaluación

- Aclara dudas de forma clara y oportuna.
- Evalúa continuamente.

### Área de actitudes

- Es amigable con el alumno.

- Es accesible y paciente.
- Está comprometido con su labor docente.
- Es exigente.
- Es respetuoso.
- Igualdad en el trato.
- Es responsable.
- Motiva al alumno.
- Es amable.
- Es empático.
- Establece una relación cordial entre docente y alumno.
- Considera las aportaciones del alumno.
- Es flexible.
- Es ordenado.
- Comparte sin recelo sus conocimientos.
- Es tolerante.
- Es puntual.

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

Es importante señalar que de acuerdo con Nerici ( 1984: 113) las habilidades didácticas significan que el docente debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la adquisición de los aprendizajes en los alumnos. Esto explica la división y precisión que se hizo (como se ve en la presentación de este perfil de docente) de las habilidades didácticas. Se dividieron en tres áreas: de planeación, de dinámica-pedagógica y de evaluación, porque estos tres espacios representan la labor referida a las habilidades didácticas de un profesor.

### 3.3.3 El perfil ideal del docente desde la perspectiva de los maestros

Para construir el perfil del docente desde esta perspectiva se entrevistó a cada uno de los 19 maestros de la escuela de arquitectura. El propósito fue conocer la opinión de estos sobre las características ideales que debe de poseer el maestro de arquitectura en 5 áreas básicas de su labor: conocimientos, planeación, dinámica-pedagógica, evaluación y actitudes. El formato de la entrevista aplicada a los docentes puede observarse en el anexo 2.

En este formato se ve con claridad que cada pregunta explora cada una de las 5 áreas de labor del docente con el objetivo de obtener información específica de cada área.

Los resultados de cada una de las entrevistas realizadas a los profesores se pueden ver en el anexo 4 (desde la tabla 1 hasta la tabla 19). Cada tabla contiene las opiniones puntualizadas que emitió cada uno de los maestros. Estas opiniones se encuentran distribuidas en 5 áreas o categorías emergentes arriba mencionadas. A cada docente se le identificó con una letra del alfabeto, maestro A (MA), maestro B (MB), etc., y así sucesivamente.

En el anexo 5 se presenta con claridad, la agrupación de las unidades de análisis, por áreas, que se formaron con los datos obtenidos en las entrevistas administradas a los docentes de arquitectura.

#### Área de conocimientos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En la tabla 1(anexo 5) se exponen las unidades de análisis que se formaron respecto al área de conocimientos, como respuesta a la pregunta ¿Cuáles son los conocimientos que debe manejar el profesor de arquitectura?.

En esta tabla, se puede ver claramente que la unidad *domina la materia que imparte* representó el mayor número menciones, con 8 en total, lo que quiere decir que 8 de los 19 profesores entrevistados, un 42% del total, emitieron este similar comentario. Esto manifestó que dominar la materia que se imparte debe ser el conocimiento de mayor importancia que presente el profesor de arquitectura.

Por otro lado, la unidad *tiene conocimientos relacionados con el arte* representó 2 menciones, lo que significa que 2 del total de maestros entrevistados expusieron esta opinión. Este dato quiere decir que tener conocimientos

relacionados con el arte no fue de mucha relevancia en cuanto a los conocimientos que debe manejar el profesor de arquitectura.

Sobre este sentido Hildebrand (citado en Meneses, 1977: 3) afirma, que el buen profesor es capaz de transmitir sus conocimientos, lo que significa que este maestro domina la materia que imparte comunicándose fácilmente con sus alumnos.

### Área de planeación

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En la tabla 2 (anexo 5) se presentan las unidades de análisis que construyeron el área de planeación. ¿Qué elementos debe considerar para planear su labor como docente? fue la pregunta que permitió obtener los resultados mostrados en esta tabla, productos de las entrevistas aplicadas a los 19 maestros que conformaron la planta docente.

En esta información se puede observar que la unidad *considera el plan de estudios, para planear en base a las características del alumno y a los recursos de la escuela* aparece 11 veces, lo que dicta que 11 maestros del total de entrevistados, un 58%, dieron cuenta de esta unidad de análisis. Esto obtuvo como significado, que más de la mitad del personal docente manifestó que para planear su labor como docente es importante considerar las características que presenta el alumno así como los recursos con los que cuenta la escuela revisando primeramente al plan de estudios.

Respecto a esta percepción del docente de arquitectura sobre el criterio relevante para planear su labor, Man (citado en Meneses, 1977: 12) sostiene que "El aspecto más importante del oficio del profesor es el de atender primero a las necesidades, intereses y habilidades del estudiante".

Por otra parte, las unidades *se coordina con los maestros, para evitar la repetición de los contenidos y es consciente del nivel en el que va a trabajar* están representadas por 2 menciones, respectivamente, en la parte baja de la tabla. Esto quiere decir que el 11% de los maestros de arquitectura, en forma respectiva, dió cuenta de la poca importancia que se le asignó a coordinarse con los demás maestros para evitar repetir contenidos y a estar consciente del nivel que se va a trabajar como elementos a considerar para planear su labor como docente.

### Área de dinámica-pedagógica

Siguiendo al anexo 5, en la tabla 3 se presentan las unidades de análisis que se elaboraron referidas al área de dinámica-pedagógica. Estas unidades se construyeron como respuesta a la pregunta *¿Cuáles son las actividades que se pueden implementar para generar aprendizajes en los alumnos?*.

En estos datos se observa que la unidad *organiza actividades prácticas* obtuvo el mayor número menciones con 8, lo que indicó que 8 de los 19 maestros entrevistados, el 42%, manifestaron esta unidad. Esto significa que organizar actividades prácticas, fue la actividad de mayor preferencia para generar aprendizajes en los alumnos. De acuerdo con esto, Obregón y Murillo (1990: 63) afirman que "las nuevas prácticas educativas tenderán a propiciar una participación más activa y consciente del estudiante. De ahí que la responsabilidad del docente será la de organizar y promover múltiples formas de trabajo en grupo, como pueden ser entre otras muchas: seminarios, trabajos prácticos de laboratorio, de campo, de taller, etc."

En esta misma tabla, se exponen tres unidades con una misma cantidad de menciones: 2 para cada una. Estas unidades son *utiliza dinámicas de trabajo e interrelación grupal, promueve la visita del alumno a conferencias, congresos, exposiciones, y fomenta hábitos de lectura, redacción, ortografía.*

Esto expone la poca preferencia que se le dió a estas tres unidades por parte de la planta docente de arquitectura ya que solo el 11% del total de profesores (2), en forma respectiva, consideraron a estas actividades para generar aprendizajes en los alumnos.

### Área de evaluación

En la tabla 4, se proyectan las unidades de análisis que corresponden al área de evaluación. Aquí la pregunta que se empleó para obtener y organizar esta información fue ¿Qué criterios debe de cubrir una evaluación docente, aplicada al alumno, en la escuela de arquitectura?.

En esta tabla se observa con precisión, que la unidad *examina los conocimientos del alumno en las modalidades teórica y práctica* incluyó 6 opiniones similares, lo que representó que un 32% del total de los interrogados, dieron cuenta de esta unidad de análisis. Esto quiere decir que la planta docente de arquitectura le asignó una mayor relevancia a esta unidad como criterio de una evaluación hecha al alumno. En este sentido, Lonergan (citado en Meneses, 1977: 9) piensa que "El maestro no solo debe preocuparse por comunicar conocimientos teóricos, sino que debe buscar comprometer al estudiante enfrentar esos conocimientos con la realidad".

En ese mismo cuadro, la unidad *evalúa la formación de criterio y carácter del alumno*, que se encuentra en la parte inferior del cuadro, presentó 3 menciones, lo que dicta que de los criterios que debe cubrir una evaluación aplicada al alumno, esta unidad de análisis, no fue de mucha prioridad para el personal docente de arquitectura, debido a que fue mencionada por 3 maestros, lo que representó el 16% del total.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Área de actitudes**

Finalmente, en la tabla 5 (anexo 5) se presentan las unidades de análisis que conformaron el área de actitudes. Para extraer estos datos y proyectarlos en este cuadro, se administró a cada uno de los 19 profesores la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las actitudes que deben estar presentes en el profesor de arquitectura, que busca promover una relación apropiada entre docente-alumno?.

Los resultados de las entrevistas colocaron, como puede verse, a la unidad *establece una relación de amistad, cordialidad, armonía y confianza con el alumno* en la parte superior de la tabla con 12 menciones. Lo que manifestó que 12 profesores, el 63% del total, coincidieron en comentar esta unidad de análisis. Esto significa que esta unidad representó la actitud que se consideró de mayor relevancia, desde el punto de vista del docente, que debe presentar el profesor de arquitectura que busca promover una relación apropiada con el alumno.

En base a lo anterior Nericí (1984: 108) comenta que "Muchos alumnos han alcanzado la plenitud de sus posibilidades intelectuales, sociales y afectivas, gracias a las buenas relaciones con el profesor, traducidas en tolerancia, simpatía, confianza y orientación por parte de este último"

En este mismo cuadro, se observa con claridad que las unidades se *preocupa por conocer al alumno, demuestra tener ética profesional, no es egoísta al proporcionarle información al alumno cuando lo requiera, evita autoritarismos y muestra disposición plena dentro y fuera del aula*, así como *no pretende establecer relaciones sexuales con el alumno*, resultaron con una igualdad en cantidad de menciones: 2 cada una. Esta información tiene como significado que estas 5 actitudes representadas como unidades, desde la perspectiva docente de arquitectura, no fueron consideradas como muy importantes para manifestarlas en



el profesor que busca promover una relación apropiada con el alumno, debido a que cada una registró 2 menciones, un 11%, respectivo.

A continuación, se presenta el perfil ideal del docente de arquitectura desde la perspectiva del mismo maestro de dicha escuela. Cabe señalar que las unidades de análisis mostradas en las 5 tablas del anexo 5, se encuentran, en su mayoría, distribuidas en las 5 áreas de la labor del docente que componen el siguiente perfil: área de conocimientos, área de planeación, área de dinámica-pedagógica, área de evaluación y área de actitudes, ya que estas unidades fueron las que registraron, en los resultados de las entrevistas aplicadas a los 19 maestros de arquitectura, un mayor número de menciones.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

EL PERFIL IDEAL DEL MAESTRO DE ARQUITECTURA DESDE LA  
PERSPECTIVA DE LA PLANTA DOCENTE

**Área de conocimientos**

- Domina la materia que imparte.
- Domina las tres áreas básicas del arquitecto: técnica, artística y teórica.
- Tiene experiencia docente y profesional.
- Tiene conocimientos sobre psicología del alumno.
- Comprende los conocimientos que preparan al profesionista de arquitectura.
- Posee conocimientos relacionados con la práctica profesional del arquitecto.
- Profundidad de conocimientos.
- Posee rigor científico en sus conocimientos.
- Conoce sobre docencia.
- Conoce el contexto político, económico, social y cultural de México.
- Tiene conocimientos relacionados con el arte (música, pintura, etc).

**Área de planeación**

- Considera el plan de estudios, para planear en base a las características del alumno y a los recursos de la escuela.
- Analiza los tiempos destinados para el aprendizaje de las materias en el plan de estudios, para así, hacer los ajustes necesarios.
- Elabora material adecuado para la clase y los alumnos.
- Planea bien el material didáctico para la clase que en ese momento lo requiera.
- Determina las metas y objetivos a cumplir en clase durante todo el curso.
- Lleva una secuencia correcta de las materias que está impartiendo.
- Establece con claridad los medios para el logro de los objetivos de la clase.
- Se coordina con los maestros, para evitar la repetición de contenidos.

**Área de dinámica-pedagógica**

- Organiza actividades prácticas.
- Programa visitas a obras.
- Promueve actividades donde se compruebe la teoría.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

- Utiliza dinámicas de trabajo de interrelación grupal.
- Realiza actividades de acuerdo a las capacidades y niveles de los alumnos.
- Transmite su experiencia personal como arquitecto a sus alumnos.
- Realiza viajes de prácticas, donde se pueda apreciar la arquitectura.
- Explica al alumno la utilidad de los conocimientos de arquitectura en su futuro como profesionista.
- Promueve clases dinámicas.
- Promueve la exposición de maquetas y proyectos, por parte de los alumnos de los más altos niveles, para que los alumnos de los más bajos semestres puedan observar y aprender.
- Solicita trabajos de investigación por parte del alumno.
- Promueve la visita del alumno a conferencias, congresos, exposiciones.
- Fomenta hábitos de lectura, redacción, ortografía.

### Área de evaluación

- Examina los conocimientos del alumno en las modalidades teórica y práctica.
- Toma en cuenta asistencia, participación, tareas, trabajo en clase.
- Comprueba si el alumno aprende.
- Evalúa aspectos de formación del alumno: hábitos de lectura, ortografía, redacción.
- Observa el proceso de aprendizaje del alumno.
- Evalúa la formación de criterio y carácter del alumno.

### Área de actitudes

- Establece una relación de amistad, cordialidad, armonía y confianza con el alumno.
- Respetuo mutuo.
- Tiene apertura hacia el alumno.
- Tiene comunicación con el alumno.
- Motiva al alumno.
- Apoya y aconseja al alumno.
- Es promotor del optimismo, amor y gusto por la carrera.
- Es empático.
- Se preocupa por conocer al alumno.
- Demuestra tener ética profesional.
- No es egoísta al proporcionarle información al alumno cuando lo requiera.

- Evita autoritarismos y muestra disposición plena dentro y fuera del aula.
- No pretende establecer relaciones sexuales con el alumno.

### 3.3.4 El perfil ideal del docente desde la perspectiva del director

Para obtener el perfil ideal del docente de arquitectura desde la óptica del director, se realizó una entrevista a este último. La estructura de la entrevista, así como sus preguntas, puede observarse en el anexo 2. Cabe recordar, que la entrevista que se aplicó a la planta docente, es exactamente la misma que se administró al director de la escuela.

El objetivo de esta interrogación, fue el de obtener las características que definen el perfil ideal del docente en 5 áreas de su actividad: conocimientos, planeación, dinámica-pedagógica, evaluación de aprendizajes y actitudes.

Las características que formaron el perfil ideal del docente, fueron ordenadas de mayor a menor importancia. El criterio que se utilizó para este orden fue el nivel de importancia que el director enfatizó en las unidades de análisis durante la entrevista.

Es necesario decir que se realizaron diversas pláticas informales con el Director técnico de la escuela de arquitectura. El contenido de las mismas se consideró en el perfil que se presenta a continuación.

EL PERFIL IDEAL DEL MAESTRO DE ARQUITECTURA DESDE LA  
PERSPECTIVA DEL DIRECTOR

**Área de conocimientos**

- Domina las tres áreas de conocimiento en la Arquitectura: técnica, artística y teórica.
- Domina la materia que imparte.
- Sabe más que el alumno.

**Área de planeación**

- Está consciente del nivel que se está impartiendo.
- Considera la capacidad del alumno según el nivel o semestre que está cursando.
- Organiza el tiempo en las materias.

**Área de dinámica pedagógica**

- Realiza viajes de práctica.
- Fomenta el hábito de la lectura en el alumno.
- Utiliza constantemente recursos didácticos, tales como: videos, diapositivas, etc.
- Apoya en eventos deportivos universitarios ( formación integral ).

**Área de evaluación**

- Excluye los favoritismos o preferencias como criterios para evaluar a los alumnos.
- Evalúa con la razón y no con el corazón.
- Es objetivo al calificar y evita aspectos subjetivos.

**Área de actitudes**

- Establece una relación de amistad y cordialidad con el alumno.
- No es egoísta.
- Impulsa siempre al alumno.
- Se actualiza constantemente
- Tiene una buena presentación e imagen frente alumno.
- Asiste y es puntual a sus clases.

Haciendo una comparación entre los tres perfiles obtenidos hasta esta parte de la investigación, se encontraron varias similitudes y diferencias.

Por ejemplo, en el área de conocimientos, la unidad de análisis *domina la materia que imparte* se encuentra en los tres perfiles. Lo que significa que los alumnos, planta docente y director, consideraron importante que en el perfil ideal de un maestro que labore en la escuela de arquitectura exista el dominio de la materia (as) que en su momento le toque impartir.

Otra situación interesante que se presenta en esta misma área, es que la planta docente no consideró que dentro del perfil de conocimientos del profesor de arquitectura, este deba poseer amplios conocimientos de matemáticas, excepto el alumno y el director que si le dieron mucha importancia a esta unidad de análisis.

Aparte, en el área de planeación, *considerar el plan de estudios, para planear en base a las características del alumno y a los recursos de la escuela* es una unidad a la que la planta docente consideró muy necesaria incluirla en el perfil ideal del docente, mientras que para el director y los alumnos, no lo fue así, estos más bien consideraron de mayor relevancia a las unidades *organiza el tiempo en las materias y prepara su clase* respectivamente.

Por otro lado, en el área de dinámica-pedagógica, la unidad de análisis denominada *realiza viajes de prácticas* no se encuentra en los tres perfiles obtenidos. Ante esta unidad, se puede observar con bastante claridad que, a diferencia de los alumnos, la planta docente y el director si le asignaron mucha importancia a esta actividad como generadora de aprendizajes en los alumnos.

Otra cosa interesante que se presenta en esta área, es que tanto la planta docente, como los alumnos, consideraron que la *visita a obras* es una actividad de alta importancia para el aprendizaje, mientras que el director ni siquiera consideró

que la *visita a obras* sea un aspecto que forme parte del perfil de dinámica-pedagógica del docente de arquitectura.

En el área de evaluación, se presenta una situación interesante, ninguno de los tres perfiles obtenidos coinciden en alguna unidad de análisis. Pero, en el perfil ideal desde la perspectiva del director resaltan tres criterios que es importante señalarlos, ya que muchos profesores no pueden dejarlos a un lado cuando evalúan a sus alumnos. Estos criterios son precisamente: *excluir los favoritismos o preferencias como criterios al evaluar a los alumnos, evaluar con la razón y no con el corazón y, ser objetivo al calificar evitando aspectos subjetivos.*

En base a estas unidades de análisis el director comentó "En esto no puedo clasificar el nivel de importancia de estos criterios al evaluar al alumno, para mí las tres son igual de importantes" (entrevista/director arquitectura/01).

Estos criterios, como se puede constatar, fueron necesarios en el perfil ideal del docente en el área de evaluación desde la perspectiva del director, no así para la planta docente y alumnos.

Finalmente, en el área de actitudes, se puede comprobar que los tres perfiles ideales del docente de arquitectura consideraron unidades de análisis bastante parecidas, es decir, tanto el alumno, como los maestros y el director, coincidieron en alto porcentaje sobre las características o actitudes que deben estar presentes en el profesor de arquitectura que busca propiciar o promover un ambiente de trabajo favorable o una relación apropiada con el alumno.

### 3.3.5 El perfil ideal del docente desde la perspectiva del plan de estudios

Para diseñar el perfil ideal desde esta perspectiva, fue necesario revisar el plan de estudios de la escuela de arquitectura. "Este plan es reglamentado por las propias normas institucionales de la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) la cual define los objetivos e intereses sociales en los que se sustenta" (plan de estudios/arquitectura/92).

Las unidades de análisis que formaron el perfil ideal del docente desde esta óptica, se presentan a continuación.

#### EL PERFIL IDEAL DEL DOCENTE DE ARQUITECTURA DESDE LA PERSPECTIVA DEL PLAN DE ESTUDIOS

- Posee conocimientos particulares de su disciplina.
- Tiene habilidad para el trabajo interdisciplinario.
- Tiene experiencia didáctico-pedagógica.
- Evalúa continuamente su labor.
- Promueve la auto-evaluación por parte del alumno.
- Establece contacto personal con cada uno de sus alumnos.
- Mantiene un contacto permanente con la planta docente.

Se observa con claridad que el perfil resultó con pocas unidades, sin embargo, fueron suficientes para definir el perfil ideal del docente de arquitectura establecido en su propio plan de estudios.



### 3.3.6 El perfil ideal del docente desde la perspectiva de la filosofía

Para obtener el perfil desde esta perspectiva se analizó y revisó el documento que contiene la filosofía en la cual se sustenta la Universidad Don Vasco.

Al hacer el análisis de este documento, se encontró que está estructurado por 5 temas referidos a la Universidad Don Vasco. El primero de ellos habla sobre la historia de la Universidad, el segundo sobre su filosofía, el tercero sobre los principios del Don Vasco, el cuarto sobre su misión y el último sobre como está conformado el gobierno de la Universidad Don Vasco. Este documento fue hecho por el Lic. Héctor Raúl Zalapa Ríos, Director Técnico de la escuela de Pedagogía.

El perfil del docente desde esta perspectiva, no se encontró especificado claramente por lo que se dedujo su construcción, el cual se presenta a continuación.

## EL PERFIL IDEAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FILOSOFIA

- Posee capacidades intelectuales, morales, espirituales y afectivas.
- Exalta la dignidad humana.
- Promueve la paz y la fraternidad.
- Tiene vocación de servicio.
- Alienta el amor hacia el trabajo, el progreso social y el bien común.
- Busca la superación en: aspecto técnico, aspecto moral, aspecto científico y aspecto social.

En este sentido el documento que sustenta la filosofía de la Universidad sostiene que "La vocación filosófica del Don Vasco es dar a los jóvenes los recursos para que saquen, desarrollen, pulan y disfruten todas las capacidades fundamentales que se encuentran dentro de ellos" (Zalapa, 1992: 8).

### 3.3.7 El perfil real del docente de arquitectura

Una vez obtenidos los cinco perfiles ideales del docente de arquitectura, estos se presentaron ante una sesión de discusión en las instalaciones de la mencionada institución escolar. En esta junta, los perfiles fueron expuestos ante la planta docente, director escolar y los alumnos. El objetivo de esta reunión fue, la revisión, participación y discusión sobre las unidades de análisis que conformaron cada uno de los cinco perfiles ideales, pretendiendo con esto, diseñar el perfil real del docente. Este intercambio de opiniones e ideas fue protagonizado por la planta docente, el director, los investigadores-tesistas y los representantes de los alumnos.

La dinámica que se llevó a cabo para el diseño del perfil real consistió en formar cinco grupos de profesores. A cada grupo se le asignaron los 5 perfiles ideales.

El primer grupo de maestros discutió y construyó la primera área del perfil real del docente, es decir, el área de conocimientos. La mecánica que se empleó para construir tal área, fue la de dialogar y comparar las características que formaban el área de conocimientos de los cinco perfiles, para así diseñar una sola.

El segundo grupo se encargó del área de planeación, el tercero de la de dinámica-pedagógica, el cuarto de la de evaluación y el quinto grupo de profesores dio cuenta del área de actitudes.

Una vez concluida cada área por cada grupo de maestros, cada uno de los equipos expuso ante los demás su construcción definitiva, con la intención de discutir y juzgar, entre todos, con miras a un diseño definitivo del perfil real.

Algunos de los comentarios que sobresalieron en esta junta fueron: "es interesante participar todos en la construcción de algo, esto hace notar que nuestra opinión si cuenta" (MC, noviembre/01: diario de campo). "Creo que el no pretender establecer relaciones sexuales con el alumno, por muy fuerte que suene debe quedar en el perfil definitivo" (MO, noviembre /01: diario de campo). "El ser objetivo al calificar, es otra de los criterios, que aunque no la veo que aparece, excepto en el perfil del director, debe estar presente en este perfil real" (MF, noviembre/01: diario de campo).

Finalmente quedó diseñado el perfil real del docente de arquitectura que a continuación se expone, el cual se presentó una semana después debido a los ajustes que hicieron en él la planta docente, el director y los investigadores-tesistas en la sesión de discusión.

## EL PERFIL REAL DEL MAESTRO DE ARQUITECTURA

### 1. Dominio de contenidos:

- Cuenta con conocimientos sobre psicología del alumno.
- Tiene experiencia docente.
- Domina la materia que imparte.
- Posee conocimientos de cultura general.
- Se actualiza constantemente.
- Conoce bibliografía.
- Domina las tres áreas de conocimiento en la Arquitectura: artística, técnica y teórica.
- Posee experiencia profesional.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 2. Área de planeación:

- Considera el plan de estudios para estructurar la clase en base a las características del alumno y a los recursos de la escuela.
- Se coordina con los demás maestros para evitar repetición de contenidos.
- Determina las metas y objetivos a cumplir en clase durante todo el curso.
- Elabora material didáctico adecuado para la clase y alumnos.
- Analiza los tiempos destinados para el aprendizaje de las materias en el plan de estudios, para así, hacer los ajustes necesarios.
- Establece con claridad la secuencia de las actividades para el logro de los objetivos de la clase.
- Está abierto a cualquier posibilidad de cambio en su clase.
- Planea las actividades de acuerdo a la capacidad del alumno.

### 3. Trabajo de aula:

- Propone actividades de acuerdo a la capacidad del alumno.
- Transmite su experiencia profesional a sus alumnos.
- Solicita trabajos de investigación a los alumnos.
- Promueve la visita de los alumnos a conferencias, congresos y exposiciones.

- Promueve la exposición de maquetas y proyectos de los alumnos de los más altos semestres, para que los discentes de semestres más bajos puedan observar y aprender.
- Fomenta hábitos de lectura, redacción y ortografía.
- Es hábil para expresarse, haciendo uso de un lenguaje claro.
- Hace uso de técnicas didácticas como la mesa redonda, exposición y debate.
- Es dinámico en el desarrollo de su clase.
- Utiliza, cuando se requiere, recursos didácticos como videos, diapositivas y acetatos.
- Coordina las actividades grupales.
- Promueve actividades prácticas (viajes, visitas a obras) para complementar el conocimiento teórico del alumno.

#### 4. Área de control de aprendizajes:

- Toma en cuenta la participación, tareas, trabajos en clase.
- Observa el proceso de aprendizaje en el alumno.
- Evalúa aspectos de formación del alumno: hábitos de lectura, redacción, ortografía.
- Evalúa constantemente su labor de maestro.
- Elimina las dudas de forma clara y oportuna.
- Es objetivo al calificar.

#### 5. Aspectos de personalidad del docente:

- Demuestra tener ética profesional.
- Exalta la dignidad humana en el alumno.
- Se compromete con su labor docente.
- Tiene una buena presentación e imagen frente al alumno.
- Asiste y es puntual a sus clases.
- Tiene vocación de servicio.

#### 6. Área de relación interpersonal:

- Tiene comunicación con el alumno.
- Manifiesta apertura hacia el alumno.
- No pretende establecer relaciones sexuales con el alumno.
- Alienta el amor hacia el trabajo, el progreso social y el bien común.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- Es empático.
- Es afable.
- Fomenta el optimismo y la paz.
- Promueve el amor por la carrera.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 3.3.8 Diseño del instrumento de evaluación docente

Una vez obtenido el perfil real del profesor de arquitectura, el siguiente paso de esta investigación consistió en el diseño del instrumento de evaluación docente.

Este instrumento surgió y tuvo como sustento al perfil real, ya que se pretendió con esto evaluar al docente en base a sus condiciones reales. En relación con esto Antinori (1996: 28) sostiene que "La evaluación del profesorado debe tener en cuenta el contexto en el que este actúa, los medios de que se dispone, la formación que se ha recibido como docente, los estímulos que tienen las condiciones de trabajo, es decir, la evaluación del maestro necesita estar contextualizada, de lo contrario de poco sirve".

Para diseñar la forma de este instrumento, se tomó como referencia la estructura del instrumento de la escuela de Pedagogía de la misma Universidad Don Vasco.

Posteriormente, después de revisar la forma como está construido aquí instrumento de evaluación de pedagogía, se procedió a diseñar, de manera muy similar a este, el de la escuela de arquitectura.

Una vez diseñado el instrumento de evaluación de arquitectura, se presentó a la planta docente y director, en una reunión grupal. El propósito de esta presentación fue el discutir y analizar entre los maestros, director e investigadores-tesistas la estructura del instrumento. Al final de la junta, el instrumento original que en un principio se expuso, sufrió dos modificaciones, una fue la incorporación de cinco preguntas abiertas distribuidas una después de cada área a evaluar del perfil

real, así como también una pregunta mixta al final del instrumento. La otra modificación fue la agregación de un espacio que ofreció la oportunidad de evaluar a las materias tipo taller.

Respecto a estos ajustes el director comentó que "Considero necesarias la colocación de preguntas abiertas en este instrumento, pues pienso que con estas se le dará oportunidad al estudiante de opinar más a profundidad, y a nosotros como maestros, nos retroalimentarán aún todavía mejor". (director, noviembre/01: diario de campo).

El instrumento de evaluación definitivo de la escuela de arquitectura, se encuentra constituido por un conjunto de 31 reactivos (obtenidos de las categorías que formaron las áreas del perfil real) clasificados de la siguiente manera: 4 referentes al dominio de contenidos; 6 al área de planeación; 8 al trabajo de aula; 3 al área de control de aprendizajes; 6 referentes a los aspectos de personalidad del docente y de relación interpersonal con el alumno; y 4 más que dan la opción de contestarlos si el maestro al que se evalúa imparte una materia tipo taller.

Estos últimos 4 reactivos, referidos al taller, surgieron de una entrevista que se hizo a tres profesores de la escuela de arquitectura. La única pregunta de esta interrogación fue, ¿Cuáles son los requisitos para que un taller logre sus objetivos?. Los resultados pueden verse en el anexo 7. Estos resultados presentan las unidades de análisis que más menciones obtuvieron, las cuales se adecuaron, convirtiéndolas en reactivos, para completar la parte última del instrumento de evaluación.

El instrumento de evaluación docente de arquitectura se presenta en las siguientes páginas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

834

UNIVERSIDAD DON VASCO A.C.  
ESCUELA DE ARQUITECTURA  
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE

Este instrumento tiene el propósito de obtener información que permita retroalimentar el desempeño del docente.

INSTRUCCIONES: Califica de 1 (deficiente) a 6 (excelente) la labor del profesor, en cada uno de los reactivos de las categorías siguientes, encerrando en un círculo el número que consideres justo, según tu apreciación.

Te pedimos de favor que completes la información respondiendo la pregunta que se te plantea después de cada categoría.

Es importante que contestes con la mayor objetividad posible para que los resultados puedan ser de gran utilidad.

TU COOPERACIÓN ES IMPORTANTE

NOMBRE DEL MAESTRO: \_\_\_\_\_  
MATERIA QUE IMPARTE: \_\_\_\_\_

DOMINIO DE CONTENIDOS

1. POSEE CONOCIMIENTOS DE CULTURA GENERAL	1	2	3	4	5	6
2. TIENE DOMINIO DE LA MATERIA QUE IMPARTE	1	2	3	4	5	6
3. PROVEE DE BIBLIOGRAFÍA SUFICIENTE	1	2	3	4	5	6
4. DEMUESTRA DOMINIO EN EL ÁREA ARTÍSTICA DE LA ARQUITECTURA	1	2	3	4	5	6

¿CUÁLES TEMAS CREES QUE DEBE DOMINAR EL DOCENTE QUE FAVOREZCAN MÁS TU APRENDIZAJE?

ÁREA DE PLANEACIÓN

5. CONSIDERA EL PLAN DE ESTUDIOS PARA ESTRUCTURAR LA CLASE	1	2	3	4	5	6
6. DETERMINA METAS Y OBJETIVOS PARA CADA SESIÓN	1	2	3	4	5	6
7. ESTABLECE CON CLARIDAD LA SECUENCIA DE LA CLASE PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA SESIÓN	1	2	3	4	5	6
8. MANIFIESTA PREPARACIÓN DE LA CLASE	1	2	3	4	5	6
9. ABORDA LOS CONTENIDOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE	1	2	3	4	5	6
10. ELABORA ANTICIPADAMENTE EL MATERIAL DIDÁCTICO QUE REQUERIRÁ PARA EL DESARROLLO DE LA CLASE	1	2	3	4	5	6

MENCIONA ALGUNOS ASPECTOS QUE AYUDARÍAN AL DOCENTE A MEJORAR LA PLANEACIÓN DE LA CLASE:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TRABAJO DE AULA

11. TRANSMITE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6
--	---	---	---	---	---	---



12. ASIGNA TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO Y/O DOCUMENTAL	1 2 3 4 5 6
13. COMPLEMENTA EL CONOCIMIENTO TEÓRICO CON ACTIVIDADES DE APRECIACIÓN Y VALORACIÓN DE OBRAS ARQUITECTÓNICAS	1 2 3 4 5 6
14. SE DA A ENTENDER CON FACILIDAD	1 2 3 4 5 6
15. HACE USO DE RECURSOS DIDÁCTICOS COMO VIDEOS, DIAPOSITIVAS Y ACETATOS, CUANDO SE REQUIERE.	1 2 3 4 5 6
16. LAS ACTIVIDADES SE DESARROLLAN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS DE LA CLASE	1 2 3 4 5 6
17. MANEJA ESTRATEGIAS DISTINTAS PARA CONSTRUIR EL CONOCIMIENTO: MESA REDONDA, DEBATE, PANEL U OTRAS	1 2 3 4 5 6
18. HACE PARTICIPAR AL ALUMNO	1 2 3 4 5 6

¿ QUÉ ASPECTOS DEL DESARROLLO DE LA SESIÓN FAVORECEN TU APRENDIZAJE?

#### ÁREA DE CONTROL DE APRENDIZAJES

19. PARA LA EVALUACIÓN, TOMA EN CUENTA LA PARTICIPACIÓN, LAS TAREAS Y LOS TRABAJOS DEL ALUMNO	1 2 3 4 5 6
20. RESPONDE DUDAS DE FORMA CLARA Y OPORTUNA	1 2 3 4 5 6
21. INDICA CON CLARIDAD LA FORMA DE CALIFICAR	1 2 3 4 5 6

¿ QUÉ ELEMENTOS PIENSAS QUE DEBE CONSIDERAR EL MAESTRO PARA AUMENTAR LA OBJETIVIDAD AL EVALUAR?

#### ASPECTOS DE PERSONALIDAD DEL DOCENTE Y DE RELACIÓN INTERPERSONAL CON EL ALUMNO

22. DEMUESTRA TENER ÉTICA PROFESIONAL	1 2 3 4 5 6
23. ASISTE PUNTUAL A CLASE	1 2 3 4 5 6
24. REALIZA CON AGRADO SU LABOR DOCENTE	1 2 3 4 5 6
25. PROPICIA LA CORDIALIDAD ENTRE LOS ALUMNOS	1 2 3 4 5 6
26. SE EXPRESA CON GUSTO DE LA CARRERA	1 2 3 4 5 6
27. BRINDA UN TRATO PERSONAL IGUALITARIO PARA TODOS LOS ALUMNOS	1 2 3 4 5 6

MENCIONA ALGUNOS ASPECTOS DE LA PERSONALIDAD DEL DOCENTE QUE CREAS QUE FAVORECEN TU APRENDIZAJE:

Si la asignatura que estas evaluando es tipo taller, contesta los siguientes reactivos, si no es asi, omitelos por favor.

#### TALLER

28. PROPICIA LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LAS TEORIAS Y CONCEPTOS VISTOS EN EL AULA	1 2 3 4 5 6
29. ATIENDE AL ALUMNO DE FORMA INDIVIDUAL DE ACUERDO A SU NIVEL Y AVANCE EN EL APRENDIZAJE	1 2 3 4 5 6
30. CONSIDERA LOS CONOCIMIENTOS PREVIOS DEL ALUMNO EN EL DESARROLLO DE NUEVOS TRABAJOS	1 2 3 4 5 6
31. AL ASIGNAR TRABAJOS Y/O TAREAS, TOMA EN CUENTA LAS RESPONSABILIDADES DEL ALUMNO PARA CON LAS DEMAS ASIGNATURAS	1 2 3 4 5 6

¿TE GUSTARÍA QUE EL MAESTRO TE IMPARTIERA OTRA ASIGNATURA? SI / NO / POR QUÉ?

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 3.3.9 Proceso de evaluación docente en la escuela de arquitectura

"La educación es tanto una actividad humana como un proceso y un fenómeno social inherentemente dinámico. El individuo y las sociedades confrontan continuamente nuevos problemas, situaciones que requieren de creatividad para solucionarlas. Sin embargo para que esta necesaria actividad redunde en una forma progresivamente más eficiente requiere de información válida y confiable, la cual solo puede ser obtenida a través de un proceso de evaluación educativa" (capítulo 2).

Después de la presentación y el diseño definitivo del instrumento de evaluación, el siguiente paso consistió en evaluar a todo el personal docente de arquitectura en todas las materias. Este instrumento presentó como característica principal, el realizar la evaluación del profesor desde la óptica de los alumnos.

Con base en este modo de evaluación docente Gómez (1976: 34) afirma que "Los alumnos constituyen el conjunto lógico y natural para obtener una evaluación sistemática del profesor. Es a los alumnos a quienes el profesor enseña y para ellos está diseñado el curso".

En la primera etapa del proceso de evaluación docente, se aplicó el instrumento a todos los alumnos de la escuela de arquitectura, el objetivo fue conocer los juicios de valor de los estudiantes sobre el desempeño de sus profesores en cada materia.

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En una segunda etapa, se realizó la recogida de la información contenida en los instrumentos. En este segmento del proceso de evaluación se codificó, registró y analizó dicha información (en la siguiente etapa se explica más a detalle).

En la tercera etapa se presentaron, en una reunión, los resultados de la evaluación docente de los profesores. Estos datos se pueden ver en el anexo 8.

En este anexo se puede ver la distribución de los profesores (representados con letras del alfabeto) implicados en la evaluación docente. Las letras del alfabeto que se muestran repetidas significa que es el mismo profesor que imparte otra materia.

Cada profesor, como se muestra en la tabla, presenta los resultados obtenidos por materia, los cuales se interpretan de la siguiente manera: En la fila superior de la tabla después de la palabra "GRADO" se encuentran de forma separada, por la letra p, los números del 1 al 31 que representan a los reactivos del instrumento de evaluación docente. Del 1 al 4 corresponden al área de dominio de contenidos, del 5 al 10 al área de planeación, del 11 al 18 al trabajo de aula, del 19 al 21 al área de control de aprendizajes, del 22 al 27 a los aspectos de personalidad del docente y de relación interpersonal con el alumno y del 28 al 31 al área de Taller. Cabe mencionar que en la columna de esta última área se observan algunos espacios vacíos, lo que indica que la materia impartida por ese profesor no es de tipo taller.

Cada uno de los reactivos presenta el promedio de calificación registrada por todos los alumnos que evaluaron a ese profesor. La letra p indica la media o el promedio final de cada profesor en una área de evaluación determinada. Cabe

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

888

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

decir que los parámetros que se consideraron para designar los promedios finales en cada una de las áreas que se evaluaron de cada profesor, así como la media general fueron 1(deficiente), 2(suficiente), 3(regular), 4 (bueno), 5 (muy bueno) y 6 (excelente).

Para entender mejor esta información presentada, a continuación se explican los resultados del maestro K ( MK) en su materia de construcción.

El MK, que imparte esta materia , se encuentra situado por debajo de la mitad de la tabla, inmediatamente después del MA.

Siguiendo la fila del MK ,se observa que el grado en el que da esta materia es en el quinto nivel. Enseguida, se puede ver que al final del área de dominio de contenidos exactamente en el nivel de la columna p presentó como media final un valor de 4.31, mientras que la media general de evaluación en esa área fue de 4.52 situada en la parte más inferior de la columna p. Esto significa que este maestro se encuentra por debajo de la media general y que su calificación de 4.31 situó su desempeño por encima de bueno.

Siguiendo al MK, en el área de evaluación siguiente (de planeación) se puede observar que obtuvo un promedio final de 2.44, dato que lo colocó por debajo de la media general que fue de 4.23. Este último dato muestra que la labor general del maestro de arquitectura en lo que se refiere a planeación estuvo por encima de la calificación de bueno. Mientras que el valor 2.44 obtenido por el profesor designó su labor de planeación, por parte de los alumnos, con apenas los recursos suficientes para planear su trabajo.

En el área de trabajo de aula, presentó una media final de 4.5, un poco mayor que la que registró en el área de dominio de contenidos y mucho mayor que la que se le otorgó en la de planeación. La media general de evaluación en esta área fue de 4, lo que significa que este docente respecto al trabajo en el salón de

clases resultó por encima de este promedio, que tiene un significado en la escala de 1 a 6 de bueno.

En la siguiente área, de control de aprendizajes, se muestra una media final de 4.42, dato que lo situó en condiciones similares al área 1 y 3. La media general en este espacio fue de 4.43, es decir, entre bueno y muy bueno. Aquí se observa que el profesor obtuvo casi el mismo promedio que el que registró la evaluación general de esta área.

En la penúltima área, de aspectos de personalidad y de relación interpersonal con el alumno, presentó una media final de 4.79, en tanto que la media general de evaluación fue casi el mismo valor: 4.7. Este último número calificó la labor general del maestro de arquitectura como de casi muy buena, designación que es muy similar a la que se le otorgó respecto a la media final de este docente en este espacio: 4.79.

Finalmente, como su materia es de tipo taller, también presentó evaluación en esta área, registrando como media final un 4.84, por un 3.95 de la media general.

Después de este último dato (4.84) se encuentra la calificación 4.22 que responde a la media final que este profesor obtuvo por las 5 áreas que comprenden la evaluación docente, mientras que la media general registró un 4.35. Esto indica que este maestro presentó un promedio final muy similar a la media general de la evaluación docente lo cual significa que el desempeño general de este profesor en las 5 áreas de su labor se calificó como de bueno, según la opinión de los alumnos basados en la escala de 1 a 6.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En estos resultados de la evaluación docente llevada a cabo en la escuela de arquitectura podemos encontrar profesores que presentaron casi excelentes calificaciones, pero también podemos detectar maestros que mostraron dificultades en su desempeño general como docentes de la escuela.

Por ejemplo, al docente MI en su materia de dibujo por computadora, la cual imparte en tercer semestre, los alumnos le otorgaron al final, por las 5 áreas de desempeño, una media final de 2.73, lo que indicó que la labor que desempeña este profesor no es muy efectiva para las expectativas de sus alumnos ya que resultó muy por debajo de la media general que fue de 4.35.

En cambio el MA, que imparte la materia de arquitectura ambiente ciudad, presentó una media final de 5.62 por sus 5 áreas, dato que superó al promedio general y que calificó la labor de este docente entre muy bien y excelente.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CONCLUSIONES

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

La construcción y el establecimiento definitivo de un perfil real del docente en cualquier institución escolar con participación de los principales actores educativos involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje : alumno y maestro, permite a este último poseer y a poner en práctica las características reales que supone dicho perfil.

Esto genera como consecuencia que cualquier proceso educativo escolar sea de mayor efectividad para cumplir los objetivos que demanda la preparación académica del alumno, para mejorar la calidad educativa real que una escuela ofrezca y para elevar la calidad de la práctica del docente.

Independientemente del tipo y nivel de una institución escolar que decida implementar o esté llevando a cabo un modo de evaluación docente, es necesario que construya o considere, respectivamente, el perfil real del docente que labora en esa institución, de lo contrario, la evaluación no se contextualiza y entonces se convierte en un proceso que no evalúa las características reales que un profesor muestra en su labor, sino más bien evalúa las características ideales, las que debería poseer, por lo tanto, esto ocasiona que el maestro difícilmente obtenga una valoración positiva de su desempeño.

Finalmente, el objetivo general y los particulares que se establecieron en esta investigación, quedaron cubiertos ya que este trabajo solo planteó, esencialmente, el diseño y administración del instrumento de evaluación docente en la escuela de arquitectura a lo cual se llegó satisfactoriamente.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## RECOMENDACIONES

El diseño del instrumento de evaluación docente y su constante administración en las escuelas, es un proceso trascendente que en definitiva aumenta la calidad educativa del plantel, mejora la labor del profesor y contribuye al cumplimiento de las expectativas educativas del estudiante.

Debido a estos fines que genera la administración de la evaluación docente, se ve la necesidad de proponer una serie de recomendaciones destinadas a mejorar el nivel educativo, basadas en la evaluación del profesor, que brinda la escuela de arquitectura.

1) Darle continuidad, a partir del siguiente ciclo escolar, al proceso de evaluación docente que dió inicio en esta investigación. Para esto, se recomienda administrar el instrumento de evaluación a todos los alumnos que en su momento pertenezcan a la escuela de arquitectura. De preferencia aplicarlo al final de cada evaluación hecha por parte de los profesores a los alumnos durante un semestre, para que así estos últimos tengan conocimiento del desempeño de sus maestros y entonces puedan calificarlos con bases verídicas.

Para este fin, es importante, establecer un departamento de evaluación docente en la escuela de arquitectura e invitar a colaborar a profesionistas con preparación pedagógica para que dirijan este departamento y así mismo se responsabilizen de la evaluación del profesorado de la institución escolar.

2) La segunda recomendación es, retroalimentar la labor del maestro de arquitectura después de llevar a cabo cada evaluación, buscando elevar la calidad educativa del profesor y por consecuencia la de la institución. Esta actividad puede ser efectuada a través de cursos o seminarios de formación docente, talleres sobre docencia, etc., y debe ser llevada a cabo por el departamento de evaluación



docente, cuidando que estas retroalimentaciones no interfieran en las ocupaciones cotidianas laborales de los profesores.

3) Se recomienda también que se revise constantemente por parte del departamento de evaluación docente, una vez puesto en marcha, el proceso de evaluación de los profesores de la escuela de arquitectura, para verificar si en realidad cumple con los propósitos que promueve. Esta revisión debe tener el objetivo de valorar el mencionado proceso, actividad que puede ser desarrollada al término de cada ciclo escolar o según en el tiempo que determine el departamento de evaluación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## FUENTES DE CONSULTA

### Hemerografía:

1. Acuña, Carlos (1989), "Evaluación educativa: base de las decisiones pedagógicas" en Perfiles Educativos, No. 45-46, Julio-diciembre (p. 14-20) México.
2. Aguilar, Raúl y Burgos, Raúl (1995), "El perfil del maestro eficaz de la licenciatura en ciencias de la computación" en Revista de Educación y Ciencia, No. 12, Julio-diciembre (p. 11-21) México.
3. Aguilar, Guillermo (1991), "Evaluación de docentes: un problema abierto" en Perfiles Educativos, No. 53-54, Julio-diciembre (12-13) México.
4. Antinori, Dora (1996), "La evaluación de los docentes" en la Revista Sinéctica: Revista del Departamento de Educación y Valores del ITESO, No. 9, Julio-diciembre (p. 23-29) México.
5. De la Orden, Arturo (1997) "Evaluación, innovación y calidad educativa" en Revista Mexicana de Pedagogía, No. 33, Enero-febrero (p. 10-15) México.
6. Gómez, Horacio (1976), "La evaluación de la enseñanza por la opinión de los alumnos" en Revista de la Educación Superior, No. 1(17), Enero-marzo (p. 31-44) México.
7. Gutiérrez, Marina y Langárica Guadalupe (1994), "El perfil del docente de tiempo completo en la ENP" en Perfiles Educativos, No. 64, Abril-junio (p.46-49) México.
8. Hernández, Agustina (1997), "La evaluación... ¿Y qué es la evaluación?" en Revista Mexicana de Pedagogía, No. 37, Septiembre-octubre (p. 9-11) México.
9. Lázaro, Elia (1991), "Técnicas e instrumentos de obtención y registro de información" en Revista de Trabajo Social, No. 48, Octubre-diciembre (p. 21-35) México.
10. Meneses, Ernesto (1977), "Un perfil del maestro universitario" en Revista de la Educación Superior, No. 4(24), Octubre-diciembre (p. 3- 18) México.
11. Obregón, Teresa y Murillo, Hortensia (1990), "El docente y el alumno de la universidad del futuro" en Revista de la Educación Superior, No. 47-48, Octubre-diciembre (p. 61-65) México.
12. Reyes, Isabel (1992), "Evaluación educativa: una revisión" en Revista Intercontinental de Psicología y Educación, No. 1 (p. 195-197) México.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

95

## **Bibliografía:**

1. Bisquerra, Rafael (1989), Métodos de investigación educativa. Ediciones CEAC, Barcelona, España.
2. Camarena, Aida (1999-2000), Formación y práctica docente a nivel licenciatura. Estudio de caso de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Don Vasco. Uruapan, Michoacán. Tesis.
3. Castellanos, Beatriz (2000), Apuntes de investigación educativa. Instituto Pedagógico José Varona, La Habana, Cuba.
4. Chadwick, Clifton (1992), Tecnología educacional para el docente. Editorial Paidós, Barcelona, España.
5. Enciclopedia General de la Educación (p. 545-551, 574-583) México.
6. Escalera, Martha (1999-2000), El perfil del profesor motivante desde la perspectiva del alumno. El caso del Colegio de Ciencias y Humanidades de la UDV. Uruapan, Michoacán. Tesis.
7. Imideo, Nerici (1984), Hacia una didáctica general dinámica. Editorial Kapelusz, Buenos Aires, Argentina.
8. Magaña, Adriana (1999-2000), El proceso de evaluación docente en la escuela de pedagogía. Uruapan, Michoacán. Tesis.
9. Plan de estudios (1999), Facultad de arquitectura. UNAM, México.
10. Rodríguez, Hector y García, Enrique (1992), Evaluación en el aula. Editorial Trillas, México.
11. Rosales, Carlos (1988) Criterios para una evaluación docente. Editorial Narcea, Madrid, España.
12. Rueda, Mario y Díaz, Frida (2000), Evaluación de la docencia, perspectivas actuales. Editorial Paidós Educador, México.
13. Zalapa, Hector (1992), "Nuestra historia, nuestra filosofía, el gobierno del Don Vasco". Uruapan, Michoacán.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

916

## GLOSARIO

**Educación:** "Es un proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso sociales. Todo ello de acuerdo con la realidad de cada uno, de modo que sean atendidas las necesidades individuales y colectivas" (Nerici, 19: 1984).

**Evaluación:** "Es el proceso durante el cual usamos nuestro propio juicio para establecer cuál es el verdadero significado de la magnitud que hemos determinado durante la medición, tomando en cuenta todos aquellos factores que influyen para que dicha magnitud alcanzara el valor numérico encontrado" (Echiburo, 1975: 4).

La evaluación al contrario de la medición, es cualitativa y tiene una gran dosis de subjetividad; no puede encontrarse sólo en un rasgo del objeto evaluado.

**Evaluación educacional:** "Es un proceso integral, sistemático y gradual que permite detectar los problemas educativos, su extensión, complejidad y relevancia a medida que se van produciendo. Esta constatación da lugar a la planificación de cambios e innovaciones como alternativas de solución de tales problemas" (de la Orden, 1997 : 15).

**Alumno:** "Sujeto consciente de su realidad, de su papel como tal, que se responsabiliza de su propio aprendizaje. Sujeto que tiene una participación activa y consciente que le posibilita no solo el acceso, sino también la recreación del conocimiento existente y la creación del conocimiento nuevo. Es decir, el alumno es un sujeto responsable y consciente de su propio aprendizaje con la guía, asesoramiento y estímulo de los profesores" (Obregón-Murillo, 1990: 63).

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

96-A

Docente: "Sujeto consciente de si mismo, de su quehacer y de la necesidad de revisar y modificar en forma continua su práctica docente. Su responsabilidad es la de promover y organizar múltiples formas de trabajo, la cátedra y la orientación de un proceso colectivo de análisis, crítica y uso del conocimiento" (Obregón-Murillo, 1990:63).

Perfil docente: Conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que definen a un profesor. "El perfil del docente universitario señala que el profesor:

- a). Domina a su materia.
- b). Se comunica fácilmente con sus alumnos.
- c). Establece relación cordial durante la clase y son hábiles para organizar la participación del grupo y permitir la mutua interacción.
- d). Responden en forma personal a cada estudiante.
- e). Manifiestan entusiasmo contagioso que despierta el interés del estudiante y estimula la reacción de este" Hildebrand (citado en Meneses, 1973: 3).

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

96. B

**ANEXOS**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**Anexo 1**

**GUIA DE ENCUESTA PARA LOS ALUMNOS DE ARQUITECTURA**

Menciona dos características que posee el profesor de arquitectura que domina los conocimientos que imparte en su carrera.

Menciona las dos formas de trabajo utilizadas por los profesores que te permiten aprender.

Menciona las dos características que debe poseer un profesor que busca propiciar un ambiente favorable de trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN 98

## Anexo 2

### GUIA DE ENTREVISTA PARA DIRECTOR Y MAESTROS DE ARQUITECTURA

NOMBRE DEL MAESTRO  
MATERIA QUE IMPARTE  
TEÓRICA-TALLER

- 1 ¿Cuáles son los conocimientos que debe manejar el profesor de arquitectura? (área de conocimientos).
- 2 ¿Qué elementos debe considerar para planear su labor como docente? (área de planeación).
- 3 ¿Cuáles son las actividades que se pueden implementar para generar aprendizajes en los alumnos? (área de dinámica-pedagógica).
- 4 ¿Qué criterios debe de cubrir una evaluación docente, aplicada al alumno, en la escuela de arquitectura? (área de evaluación).
- 5 ¿Cuáles son las actitudes que deben estar presentes en el profesor de arquitectura, que busca promover una relación apropiada entre docente-alumno? (área de actitudes).

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN 99



**Anexo 3**

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS DE ARQUITECTURA**

**TABLA 1**

Menciona las dos características que posee el profesor de arquitectura que domina los conocimientos que imparte en su carrera...

UNIDAD DE ANÁLISIS	NÚMERO DE MENCIONES	PORCENTAJE (%)
Tiene amplios conocimientos de matemáticas.	76	32
Domina la materia que imparte.	43	18
Se prepara continuamente en su área.	43	18
Posee cultura general.	30	13
Tiene experiencia laboral.	28	12
Domina terminología de arquitectura.	20	8

**TABLA 2**

Menciona las dos formas de trabajo utilizadas por los profesores que te permiten aprender...

UNIDAD DE ANÁLISIS	NÚMERO DE MENCIONES	PORCENTAJE (%)
Es práctico, analítico y dinámico en el desarrollo de su clase.	51	21
Realiza visitas obras con sus alumnos.	44	18
Relaciona teoría y práctica.	39	16
Hace uso de técnicas didácticas (investigación, mesa redonda, exposición y debate).	36	15
Es hábil para expresarse, haciendo uso de un lenguaje claro para explicar y así propicia la participación.	27	11
Organiza trabajos de campo.	16	7
Esta abierto a cualquier posibilidad de cambio.	9	4
Aclara dudas de forma clara y oportuna.	8	3
Explica gráficamente.	5	2
Prepara su clase.	5	2

100

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**TABLA 3**

Menciona las dos características que debe poseer un profesor que busca propiciar un ambiente de trabajo favorable...

UNIDAD DE ANÁLISIS	NÚMERO DE MENCIONES	PORCENTAJE (%)
Es amigable con el alumno.	52	22
Es accesible y paciente.	38	16
Está comprometido con su labor docente.	33	14
Es exigente.	26	11
Es respetuoso.	24	10
Igualdad en el trato con el alumno.	18	8
Es responsable	18	8
Motiva al alumno	13	5
Es tolerante	9	4
Es puntual.	9	4

### Anexo 4

## RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A LOS MAESTROS

### TABLA 1 (MA)

A. DE CONOCIMIENTOS	A. DE PLANEACIÓN	DINÁMICA-PEDAGÓGICA
-Debe conocer poco de todo. -Técnico, cálculo, instalaciones -De diseño y metodología. -Gráfico y urbano ambiental. -Actuales.	-Revisar el plan de estudios. -Aclarar los contenidos. -No repetir contenidos. -Realizar ajustes necesarios a temas, horas, etc.	-Hacer participar al alumno. -Realizar actividades al gusto de los alumnos. -Revisar los trabajos del alumno.

A. EVALUACIÓN	A. DE ACTITUDES
-Deben de calificarse de manera distinta las materias teóricas y prácticas. -Se debe tomar en cuenta la asistencia, participación, tareas del alumno. -Se debe observar el proceso de aprendizaje de cada alumno.	-Comunicación con el alumno. -Convivir con respeto hacia el alumno. -Manifiestar preocupación por el alumno cuando no asista a clases e indagar este origen. -Dejar bien marcados los papeles del maestro-alumno, para no sobrepasar los límites.

### TABLA 2 (MB)

A. DE CONOCIMIENTOS	A. DE PLANEACIÓN	DINÁMICA-PEDAGÓGICA
-Dominar la materia que se imparte. -Conocimiento más universal posible del arquitecto.	-Considerar al plan de estudios -Las condiciones del grupo. -Poseer habilidad pedagógica.	-Actividades prácticas. -Comprobar en la práctica lo que adquiere en la teoría.

A. DE EVALUACIÓN	A. DE ACTITUDES
-Vivir el proceso del alumno. -El maestro debe comprobar el avance del alumno.	-Respeto mutuo. -Confianza hacia el alumno. -Conocer al alumno. -Convivir con los alumnos, inclusive fuera de clases.

### TABLA 3 (MC)

A. DE CONOCIMIENTOS	A. DE PLANEACIÓN	DINÁMICA-PEDAGÓGICA
-Los suficientes, generales y además muy ricos, con respecto a la arquitectura	-Tener claro lo que se va enseñar. -Darle los elementos al alumno para que pueda plantear sus ideas.	-El hacer, ya que la práctica lleva al dominio de la materia.

A. DE EVALUACIÓN	A. DE ACTITUDES
-El alumno debe estar demostrando los conocimientos dominados.	-Se debe de promover el optimismo, el gusto y el amor por la carrera.

102

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**TABLA 4 (MD)**

<b>A. CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
-Dominio general de la materia que se imparte. -Conocimientos psicológicos del alumno.	-Tomar en cuenta el plan de estudios. -Planear las actividades de acuerdo a las inquietudes del alumno.	-Transmitir la experiencia personal al alumno. -Realizar viajes dentro de la ciudad para que el alumno compruebe la teoría que se le proporciona.
<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>	
-Comprobar si el alumno capta el mensaje del maestro.	-Dar libertad al alumno para que sepa expresarse. -Respetuo mutuo. -No transmitir miedo al alumno. -Convivir fuera de clase con el alumno. -No confundir la amistad o utilizarla para buscar otros fines.	

**TABLA 5 (ME)**

<b>A. DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
-Dominio de la materia que se imparte.	-Planear, buscando que lo teórico se vea en la realidad. -Considerar el plan de estudios.	-Libertad para aprender en el campo. -Visita de obras para comprobar la teoría.
<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>	
-Tomar en cuenta asistencia, participación, tareas, trabajo en clase. -Observar el proceso de aprendizaje del alumno.	-El maestro debe tener buena ética. -Respetuo mutuo. -Brindar amistad al alumno. -El alumno debe entender su labor de arquitecto.	

**TABLA 6 (MF)**

<b>A. DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
-Conocimientos amplios y en todas las ramas de la arquitectura. -Dominar su materia.	-Establecer un formato antes del curso para definir metas. -La clase debe cubrir objetivos. -Utilización de método inductivo o deductivo, según la clase.	-Poner a los alumnos en la práctica. -Relacionar teoría y práctica.
<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>	
-Conocimientos teóricos y prácticos del alumno. -Evaluar aspectos de formación: hábitos de lectura, ortografía, redacción.	-Respetuo mutuo, con límites para que no existan confusiones.	

TESIS CON  
FALLA DE COPIEN

TABLA 7 (MG)

A. DE CONOCIMIENTOS	A. DE PLANEACIÓN	DINÁMICA-PEDAGÓGICA
-Todo lo que tenga que ver con el arte. -Sobre psicología y docencia pedagógica.	-Planear gráficamente en teoría y taller.	-Visita a obras para conocer la realidad de la arquitectura.
A. DE EVALUACIÓN	A. DE ACTITUDES	
-Evaluar al nivel del razonamiento del alumno. -Evaluar el criterio y el carácter que se le va formando al alumno.	-El maestro debe ser cordial. -Apertura hacia el alumno. -Transmitir confianza y motivación al alumno.	

TABLA 8 (MH)

A. DE CONOCIMIENTOS	A. DE PLANEACIÓN	DINÁMICA-PEDAGÓGICA
-Todos los que estén relacionados con la práctica profesional del arquitecto.	-Tomar en cuenta el plan de estudios. -Relacionar la teoría con la práctica.	-Que el alumno participe.
A. DE EVALUACIÓN	A. DE ACTITUDES	
-Evaluar aspectos de formación, hábitos de lectura y redacción.	-Cordialidad y confianza hacia el alumno. -Apertura hacia el alumno.	

TABLA 9 (MI)

A. DE CONOCIMIENTOS	A. DE PLANEACIÓN	DINÁMICA-PEDAGÓGICA
-Dominar la materia que se imparte.	-Considerar el plan de estudios para planear adecuadamente. -Planear de acuerdo a la capacidad del alumno. -Darle una atención más personalizada al alumno.	-Decir al alumno la utilidad de los conocimientos que va adquiriendo en su carrera.
A. DE EVALUACIÓN	A. DE ACTITUDES	
-Comprobar si el alumno aprende. -Examinar los conocimientos del alumno en las modalidades teórica y práctica.	-Relación cordial con el alumno. -Apoyar y aconsejar al alumno. -No ser egoísta para proporcionar información al alumno. -Tratar de ser amigo del alumno.	

114

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**TABLA 10 (MJ)**

<b>A. DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
-Conocimiento amplio de la arquitectura y del contexto cultural. -De los proyectos que realiza. -Conocimiento del cómo y para qué de la arquitectura.	-Planear para hacer conciencia en el alumno sobre el medio social, sobre el país y sobre lo que se va a enfrentar como futuro arquitecto.	-Salir a las comunidades y conocer sus necesidades. -Implementar mucha práctica.

<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>
-Cada materia debe ser evaluada de manera distinta al igual que el alumno.	-Mostrar empatía con el alumno. -Total apertura con los alumnos, convivir, platicar y acercarse. -Tener una relación de amistad.

**TABLA 11 (MK)**

<b>A. DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
-Su área de trabajo. -Conocimientos que hagan que el alumno se integre a la sociedad.	-El tipo de grupo o nivel del alumno. -Las experiencias que anteceden al alumno y elaborar el material adecuado.	-Dinámicas de trabajo y de interrelación grupal. -Oportunidad de poner en práctica sus conocimientos.

<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>
-La profundidad de los conocimientos asimilados. -Examinar los conocimientos teóricos-prácticos adquiridos.	-Apertura y confianza entre docente-alumno. -Interactuar con los alumnos. -Motivar al alumno a expresarse en público.

**TABLA 12 (ML)**

<b>A. DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
-El básico que la misma carrera te proporciona. -Preparación teórica-práctica. -Experiencia profesional.	-Considerar primeramente el plan de estudios. -Hacer solicitudes para material didáctico. -Organizar el tiempo en las materias. -El maestro debe incluir su experiencia en la planeación.	-Visita de obras con el alumno. -Los alumnos deben realizar investigaciones. -Tomar en cuenta el tipo de materia para realizar actividades correspondientes.

<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>
-Comprobar si el alumno aprende. -Tomar en cuenta las tareas y trabajos en clase. -Calificar aspectos de formación.	-Amistad hacia el alumno. -Conocer al alumno. -Mucha comunicación con el estudiante.

**TABLA 13 (MM)**

<b>A. DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
-Conocimientos prácticos. -La mayor experiencia posible. -Conocimientos de docencia. -De diseño y estructura. -Dominio de la materia que se imparte.	-Considerar el plan de estudios. -Considerar al alumno y en base a el programa el trabajo. -Tomar en cuenta los recursos disponibles con los que cuenta la escuela.	-Actividades extracurriculares, fuera de las que marca el plan de estudios (conferencias, congresos, etc). -Actividades prácticas.

<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>
-Examinar los conocimientos teóricos-prácticos del alumno. -Observar si el alumno aprende.	-Apertura total hacia el alumno. -Disposición plena fuera y dentro del aula. -Compartir la experiencia con el alumno. -Tener comunicación con el alumno. -Evitar cualquier autoritarismo.

**TABLA 14 (MN)**

<b>A. DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
-Conocimientos amplios de la arquitectura. -De construcción.	-Basarse en el plan de estudios para ir planeando los elementos y materiales ha considerar en las clases.	-El trabajo práctico.

<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>
-Las que dicte el plan de estudios.	-Amistad hacia el alumno. -Brindar confianza al alumno.

**TABLA 15 (MÑ)**

<b>A. DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
-De construcción, diseño. -Los adquiridos en la práctica profesional.	-Considerar el plan de estudios. -Analizar los tiempos destinados a las materias en el plan de estudios.	-Trabajos de investigación. -Fomentar el autoaprendizaje en el alumno. -Dejar claros los conceptos teóricos.

<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>
-Evaluar aspectos de formación del alumno. -Tomar en cuenta trabajos y participación en clases.	-La confianza al alumno. -No difundir el miedo en el alumno.

**TABLA 16 (MO)**

A. DE CONOCIMIENTOS	A. DE PLANEACIÓN	DINÁMICA-PEDAGÓGICA
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dominar tres áreas básicas: artística, técnica y teórica.</li> <li>-Dominar la materia que se imparte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tener presente el nivel en el que se va a dar clases.</li> <li>-Tener presente la duración de la clase.</li> <li>-Planear la materia de tal manera que cumpla con el objetivo y con buena estructuración del tiempo.</li> <li>-Planear muy bien el material didáctico en la clase.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Asistir a conferencias, congresos, exposiciones.</li> <li>-Visita a obras con los alumnos.</li> <li>-Desviar al alumno a los buenos hábitos.</li> <li>-Ubicar al alumno en el contexto mexicano.</li> </ul>
A. DE EVALUACIÓN	A. DE ACTITUDES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evaluar aspectos de formación del alumno: redacción y ortografía.</li> <li>- Evaluar el criterio del alumno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Respetuo mutuo.</li> <li>-Honestidad hacia el alumno.</li> <li>-Armonía entre maestro y alumno.</li> <li>-No mostrar egoísmo hacia el alumno en caso de que este solicite ayuda.</li> <li>-Tratar de construir una relación diáfana.</li> <li>-No acosar al alumno en ningún sentido.</li> <li>-En caso de homosexualidad, excluir estos sentimientos íntimos al alumno.</li> </ul>	

**TABLA 17 (MP)**

A. DE CONOCIMIENTOS	A. DE PLANEACIÓN	DINÁMICA-PEDAGÓGICA
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocer el contexto de su país.</li> <li>-Conocimientos sobre docencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Considerar el plan de estudios, para planear en base a los recursos de la escuela y características del alumno.</li> <li>-Cumplir con los objetivos de la clase.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Actividades prácticas.</li> <li>-Visitas a obras con los alumnos.</li> </ul>
A. DE EVALUACIÓN	A. DE ACTITUDES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evaluar la formación de criterio y carácter del alumno.</li> <li>-Examinar los conocimientos teóricos y prácticos del alumno.</li> <li>-Observar el proceso de aprendizaje del alumno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comunicación con el alumno.</li> <li>-Respetuo mutuo.</li> <li>-Apertura hacia el alumno.</li> <li>-Motivar al alumno</li> <li>-Debe haber empatía con el alumno.</li> </ul>	



**TABLA 18 (MQ)**

<b>A. DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimientos relacionados con la práctica profesional del arquitecto.</li> <li>-Conocer las áreas básicas del arquitecto.</li> <li>-Dominar la materia que se imparte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Coordinarse con los demás maestros, para evitar la repetición de contenidos.</li> <li>-Determinar las metas y objetivos a cumplir en clase.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Actividades donde se compruebe la teoría.</li> <li>-Transmisión de experiencia personal del arquitecto a sus alumnos.</li> </ul>

<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Considerar la asistencia, participación, tareas y trabajos en clase del alumno.</li> <li>-Comprobar si el alumno aprende por medio de exámenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-No se debe pretender establecer relaciones sexuales con el alumno.</li> <li>-El profesor debe mostrar buena ética y debe ser sincero con el alumno.</li> </ul>

**TABLA 19 (MR)**

<b>A. DE CONOCIMIENTOS</b>	<b>A. DE PLANEACIÓN</b>	<b>DINÁMICA-PEDAGÓGICA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimientos que preparan al profesionista de arquitectura.</li> <li>-Conocimientos sobre psicología del alumno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaborar el material adecuado para la clase y los alumnos.</li> <li>-Analizar los tiempos destinados para el aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Actividades adecuadas a la capacidad del alumno.</li> <li>-Incluir hábitos de formación: lectura, redacción, ortografía.</li> <li>-Hacer las clases dinámicas.</li> <li>-Trabajos de investigación por el alumno.</li> </ul>

<b>A. DE EVALUACIÓN</b>	<b>A. DE ACTITUDES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evaluar aspectos de formación en el alumno.</li> <li>-Calificar la forma en que aprende el alumno, tanto la teoría como la práctica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comunicación con el alumno.</li> <li>-Formar una relación de amistad.</li> <li>-Apertura y confianza hacia el alumno.</li> <li>-Empatía por parte del docente.</li> </ul>

Anexo 5

**DISTRIBUCIÓN DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS EN LAS CATEGORÍAS RESULTANTES DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A LOS DOCENTES DE ARQUITECTURA**

**TABLA 1**

**Área de conocimientos**

UNIDAD DE ANÁLISIS	NÚMERO DE MENCIONES	CANTIDAD DE MAESTROS	PORCENTAJE DE MAESTROS
Domina la materia que imparte	8	8	42
Domina las tres áreas básicas del arquitecto: técnica, artística y teórica.	6	6	32
Tiene experiencia docente y profesional.	5	5	26
Tiene conocimientos sobre psicología del alumno.	3	3	16
Conoce sobre docencia	3	3	16
Conoce el contexto político, económico, social y cultural de México	3	3	16
Tiene conocimientos relacionados con el arte.	2	2	11

**TABLA 2**

**Área de planeación**

UNIDAD DE ANÁLISIS	NÚMERO DE MENCIONES	CANTIDAD DE MAESTROS	PORCENTAJE DE MAESTROS (%)
Considera el plan de estudios, para planear en base a las características del alumno y a los recursos de la escuela.	11	11	58
Analiza los tiempos destinados para el aprendizaje de las materias en el plan de estudios, para así, hacer los ajustes necesarios.	5	5	26
Elabora material adecuado para la clase y los alumnos.	5	5	26
Planea bien el material didáctico para la clase que en ese momento lo requiera	4	4	21
Establece con claridad los medios para el logro de los objetivos de la clase.	3	3	16
Se coordina con los maestros, para evitar la repetición de los contenidos.	2	2	11
Es consciente del nivel en el que va a trabajar.	2	2	11

**TABLA 3**

**Área de dinámica-pedagógica**

UNIDAD DE ANÁLISIS	NÚMERO DE MENCIONES	CANTIDAD DE MAESTROS	PORCENTAJE DE MAESTROS (%)
Organiza actividades prácticas.	8	8	42
Programa visitas a obras	6	6	32
Promueve actividades donde se compruebe la teoría	4	4	21
Solicita trabajos de investigación por parte del alumno.	3	3	16
Utiliza dinámicas de trabajo e interrelación grupal.	2	2	11
Promueve la visita del alumno a conferencias, congresos, exposiciones.	2	2	11
Fomenta hábitos de lectura, redacción, ortografía.	2	2	11

110

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**TABLA 4**

**Área de evaluación**

UNIDAD DE ANÁLISIS	NÚMERO DE MENCIONES	CANTIDAD DE MAESTROS	PORCENTAJE DE MAESTROS (%)
Examina los conocimientos del alumno en las modalidades teórica y práctica.	6	6	32
Toma en cuenta asistencia, participación, tareas, trabajo en clase.	5	5	26
Comprueba si el alumno aprende.	5	5	26
Evalúa aspectos de formación del alumno: hábitos de lectura, ortografía, redacción.	5	5	26
Observa el proceso de aprendizaje del alumno.	4	4	21
Evalúa la formación de criterio y carácter del alumno.	3	3	16

**TABLA 5**

**Área de actitudes**

UNIDAD DE ANÁLISIS	NÚMERO DE MENCIONES	CANTIDAD DE MAESTROS	PORCENTAJE DE MAESTROS (%)
Establece una relación de amistad, cordialidad, armonía y confianza con el alumno.	12	12	63
Respeto mutuo.	7	7	37
Tiene apertura hacia el alumno.	7	7	37
Tiene comunicación con el alumno.	5	5	26
Motiva al alumno.	3	3	16
Es empático.	3	3	16
Se preocupa por conocer al alumno.	2	2	11
Demuestra tener ética profesional.	2	2	11
No es egoísta al proporcionarle información al alumno cuando lo requiera.	2	2	11
Evita autoritarismos y muestra disposición plena dentro y fuera del aula.	2	2	11
No pretende establecer relaciones sexuales con el alumno.	2	2	11

111

**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**

**Anexo 6**

**GUIA DE ENTREVISTA A TRES PROFESORES DE ARQUITECTURA**

1. ¿Cuáles son los requisitos para que un taller logre sus objetivos?

## Anexo 7

### RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A TRES PROFESORES DE ARQUITECTURA

¿Cuáles son los requisitos para que un taller logre sus objetivos?

1. Propiciar la aplicación práctica de las teorías y conceptos vistos en el aula
2. Atender al alumno de forma personalizada de acuerdo a su capacidad y ritmo de avance en el aprendizaje.
3. Considerar los conocimientos previos del alumno en el emprendimiento de nuevas tareas.
4. Considerar las responsabilidades del alumno con su carga académica.

